RAPPORT D'ACTIVITÉS 2013



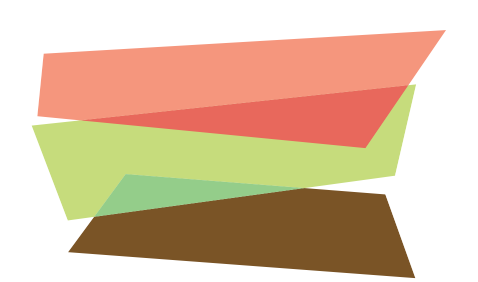
Construire ensemble une place pour tous les jeunes de 16 à 25 ans



Sommaire

Pages

Le mot du Président



Bonjour à tous,

2013 a été une année où nous avons mis en place un axe fort de la politique gouvernementale en direction des jeunes : les Emplois d'Avenir.



L'emploi d'avenir est un contrat d'aide à l'insertion destiné aux jeunes particulièrement éloignés de l'emploi, en raison de leur défaut de formation.

Ce dispositif qui a créé 100 000 emplois en 2013 et en créera 50 000 en 2014, est un dispositif pertinent : il permet vraiment à des jeunes de rentrer dans la vie active.

Ils peuvent regarder l'avenir sans angoisse, car ils signent des contrats de 1 an (renouvelable) à 3 ans ou des CDI. Ils peuvent se projeter pour passer un permis, louer une chambre, commencer une vie, ne plus être promené de CDD en CDD, faire une formation (100 % de plans de formation signés à la Mission Locale du Pays de Dinan).

La première commande de l'Etat pour la Mission Locale du Pays de Dinan a été de permettre et accompagner 73 jeunes, puis 96 et enfin 114.

L'équipe de la Mission Locale a relevé le pari.
Nous avons signé 111 contrats, pour 58 % de femmes et 42 % d'hommes, 95 % à temps plein, 49% en collectivités et CCAS, 14 % en entreprise, plus d'1 sur 2 en CDD de 3 ans ou CDI.

Nous accomplissons notre mission de suivi de ces jeunes tout au long de leur contrat, ce dispositif prend du temps, de l'investissement, mais nous avons là un dispositif qui nous permet vraiment de répondre à notre mission de service public.

Pour conclure, je demanderai aux employeurs potentiels, que ce soit les collectivités ou associations ou entreprises éligibles aux emplois d'avenir : "allez-y, ne soyez pas timides, les jeunes vous le rendront au centuple".

Je tiens au nom de toute la Mission Locale à remercier ceux qui nous font confiance et à inciter employeurs et législateurs à continuer ce pari de la jeunesse.

André Calistri

Conseiller général du canton de Dinan Ouest
Président de la Mission Locale du Pays de Dinan



1ère partie
Le contexte d'intervention de la Mission Locale



Fiche 1
Le territoire

La Mission Locale du Pays de Dinan intervient sur 86 communes réparties sur 10 communautés de communes. Il s'agit du Pays de Dinan et des 6 communes de Ploubalay, Lancieux, Trégon et Plessix-Balisson, la Bouillie et Hénansal.

Note de lecture : l'analyse repose sur différentes sources de données qui ne couvrent pas les mêmes tailles de territoire (Pays, zones d'emploi INSEE et zone d'emploi SPEL). Les chiffres présentés ne proposent donc que des tendances pour le territoire d'action de la Mission Locale de Dinan.

Des forces et faiblesses croisées caractérisent ce territoire.

Regard démographique :

La population totale du territoire d'intervention de la Mission Locale est de 121 900 habitants soit 3.7 % de la population bretonne.

Les points majeurs :

- la population augmente, essentiellement grâce à un solde migratoire fortement positif,
- la population est vieillissante, avec une projection de baisse de 0.8 point/an d'ici à 2030 de la part des moins de 20 ans,
- Dinan est la seule commune de plus de 10 000 habitants,
- la population active des 15 à 24 ans représente 5 017 jeunes, soit 3.2 % de la Région.

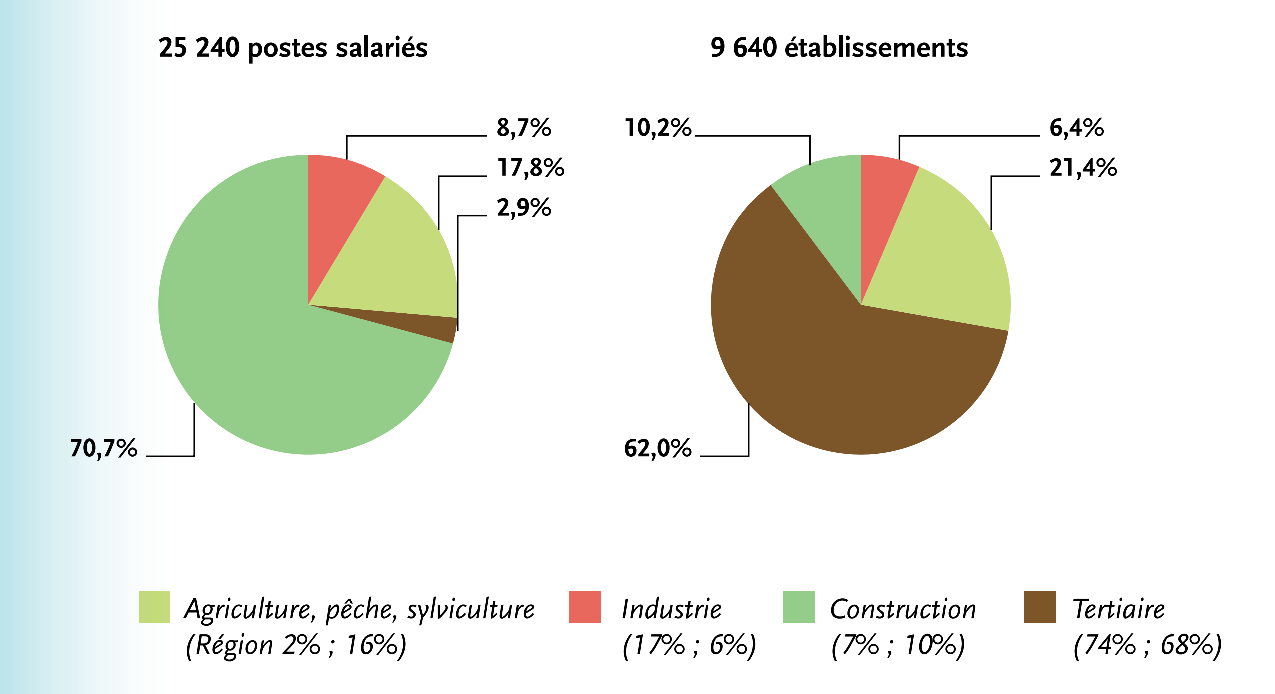
Par ailleurs, **le revenu fiscal médian** sur la zone d'emploi est en 2008 légèrement inférieure à la moyenne régionale (17 098 € pour 17 843 €) avec des disparités locales.

Regard géographique :

- un territoire situé dans le triangle Saint Brieuc/Rennes/Saint Malo, ce qui constitue une force en termes d'offres d'emploi, avec néanmoins le questionnement d'une fuite du public jeune qui ne peut s'insérer localement,
- des axes routiers majeurs mais des faiblesses en termes d'infrastructure de type transports en commun pour se déplacer, d'autant que le public est de moins en moins motorisé.

Regard économique :

De l'angle des établissements



Agriculture, pêche, sylviculture (Région 2% ; 16%) — *Industrie (17% ; 6%)* — *Construction (7% ; 10%)* — *Tertiaire (74% ; 68%)*

- une sur-représentation des très petites entreprises : 69 % des entreprises n'ont aucun salarié et seuls 5 établissements ont plus de 200 salariés (hôpital, Cordon et TR2S, Leclerc et laiterie d'Arguenon),
- la très forte place de l'emploi tertiaire, en particulier dans le commerce (25 % des établissements marchands et 21 % des salariés) et en action sociale,
- les activités de service avec en particulier les secteurs du commerce, de l'action sociale et des emplois saisonniers liés au tourisme en hébergement, restauration,...avec la question de la saisonnalité,
- 8 % des salariés inscrits dans des établissements de travail temporaire, pour des postes prioritairement en industrie agro-alimentaire et en construction,
- la place prépondérante de l'Economie Sociale et Solidaire avec 16 % des emplois salariés.

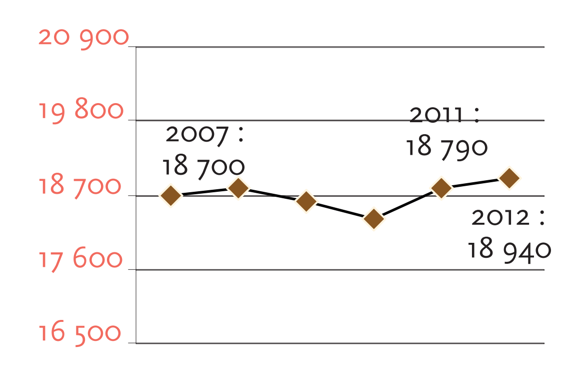
En termes d'évolution de l'emploi salarié :

Evolution de l'emploi salarié par secteur

Evolution annuelle données brutes	Dinan		Côtes d'Armor		Bretagne	
	Evol. sur un an	Evol. sur 5 ans	Evol. sur un an	Evol. sur 5 ans	Evol. sur un an	Evol. sur 5 ans
Agroalimentaire	+5,8	+27,9	-0,7	-6,3	-1,3	-4,1%
Autres industries manufacturières	-1,0%	-3,9%	-1,6%	-13,5%	-0,6%	-8,7%
Total industrie	**+0,1%**	**-0,9%-**	**0,9%**	**-9,7%**	**-0,9%**	**-7,7%**
Construction	-1,1%	-4,1%	-2,8%	-10,9%	-2,2%	-7,3%
Commerce	-1,1%	+3,5%	-0,9%	-3,5%	-0,5%	-0,8%
Santé humaine et action sociale	+0,3%	+4,4%	+1,0%	+5,2%	+1,7%	+8,7%
Transports et entreposage	+1,7%	-10,1%	-1,2%	+0,7%	-0,4%	-1,8%
Hébergement et restauration	-6,6%	-7,1%	-3,7%	-4,7%	-3,0%	+2,1%
Tertiaire (hors intérim)	**+0,2%**	**+2,5%**	**-0,9%**	**-1,7%**	**-0,1%**	**+2,2%**
intérim *	11,7%	5,1%	+1,5%	-1,5%	-10,6%	-20,8%
Total	**+0,8%**	**+1,3%**	**-1,0%**	**-4,4%**	**-0,9%**	**-2,1%**

* Il s'agit ici des intérimaires inscrits dans les établissements de travail temporaire du territoire.

(source Zoom territorial Pôle Emploi février 2014)



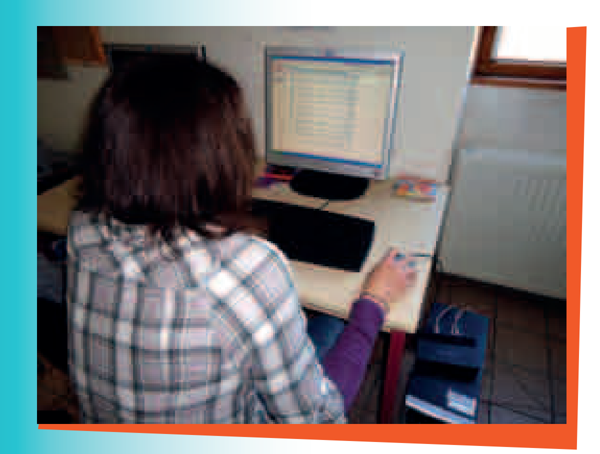
Sur 5 ans, l'emploi salarié en secteur concurrentiel croît de 1.6 % pour -4.4 % sur le département.
Cette croissance est liée avant tout à l'évolution de l'emploi en industrie agro-alimentaire et action sociale.
A noter une évolution sur 1 an de 32 % des intérimaires sur le bassin pour 11 % sur le département.

De l'angle des personnes en situation d'emploi :

Profil et statut des personnes en emploi

	Pays			Bretagne	
	Eff.	%	Part des femmes	%	Part des femmes
Nombre	34 720	-	48,6%	-	47,2%
Moins de 20 ans	830	2,4%	31,3%	2,1%	34,7%
20 à 29 ans	6 070	17,5%	46,5%	18,7%	45,7%
30 à 39 ans	8 730	25,1%	49,7%	26,6%	46,8%
40 à 49 ans	10 040	28,9%	48,3%	28,9%	48,0%
50 ans et plus	9 050	26,1%	50,6%	23,8%	49,1%
Emploi non salarié	6 430	18,5%	33,7%	12,5%	32,7%
Emploi en CDI	23 480	67,6%	51,1%	73,6%	48,4%
Temps partiels	6 161	17,7%	81,3%	18,2%	81,6%
CDD à temps partiels	1 040	3,0%	80,0%	3,4%	76,0%

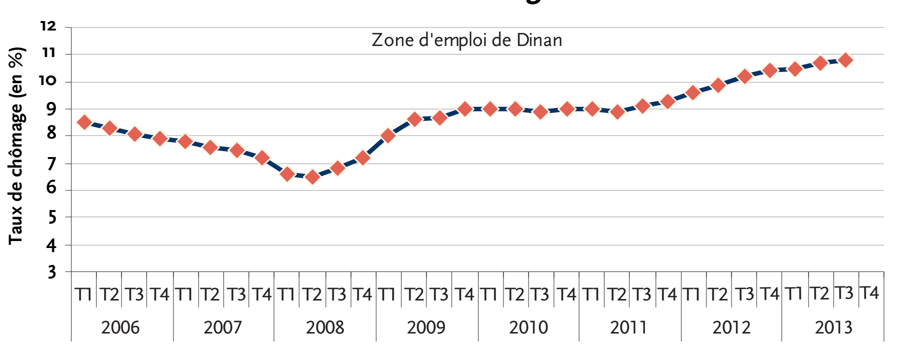
- la part des moins de 20 ans est légèrement supérieure à la moyenne régionale (place prépondérante de l'apprentissage sur le territoire ?) ; celle des 20-29 ans inférieure.
- la part des emplois en CDI n'est que de 67.6 % (73.6 % sur la Région) ; celle des non-salariés de 18.5 % (12.5 % sur la Région).



Fiche 2
Un taux de chômage à 10.8 %

Le bassin d'emploi de Dinan reste la lanterne rouge en termes de demandeurs d'emploi sur le département et la région.

Evolution trimestrielle du taux de chômage local



(source Pôle Emploi-zoom territorial février 2014)

Début 2014 :

Un taux de chômage de 10.8 % pour la zone d'emploi (pour 9.4% au niveau régional et 10.5 % au niveau national), soit le 2e plus haut de la région.

Pour le territoire précis d'intervention de la Mission Locale :

- **8 990** demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi (catégories ABC), soit +3.6 % sur 1 an
- **1 716 jeunes de moins de 26 ans,** soit près d'1 demandeur d'emploi sur 5, avec une légère baisse de 0.4 % sur 1 an.

A ces données, il convient d'ajouter les jeunes en recherche d'emploi et non-inscrits auprès des services de Pôle Emploi (pour exemple : 173 jeunes sans activité ne sont pas inscrits à Pôle Emploi lors de leur 1er rendez-vous Mission Locale).

Quelques caractéristiques :

- les demandeurs d'emploi ont majoritairement un niveau de **formation CAP/BEP** et une **qualification d'employé(e)**,
- **les métiers les plus recherchés** par les jeunes demandeurs d'emploi du territoire demeurent : assistance auprès d'enfants, services domestiques, secrétariat, vente en habillement, personnel polyvalent des services hospitaliers et nettoyage de locaux,
- en 2013, 18 % des établissements du bassin d'emploi de Dinan envisageaient de recruter, dont 43% en travail saisonnier (44 % en Bretagne) *(étude Besoin en main d'œuvre - Pôle Emploi)*,
- **du côté des offres locales d'emploi collectées par Pôle Emploi,** 38 % des offres sont des emplois de plus de 6 mois pour 34 % fin 2012.

Conclusion

L'enjeu majeur : permettre aux jeunes de rester ou revenir rapidement sur le territoire et de s'y insérer. Comment ? Des axes de travail...

- **une mission d'accompagnement de proximité avec les jeunes et partenaires**
- **une nécessaire démultiplication des démarches auprès des employeurs et des relais d'employeurs (consulaires, agences intérimaires,...)**
- **un accompagnement et une ingénierie d'actions pour favoriser le passage d'emplois de courte durée (saisonnier, intérim,...) à des emplois durables : qualifier, sécuriser jeunes et employeurs par des emplois aidés, de la formation...**
- **un accompagnement et une ingénierie d'actions pour favoriser la mobilité des jeunes sur le territoire de façon à éviter la "fuite" des 15-30 ans vers les pôles urbains**



Fiche 3
Le paysage de la formation

Zoom sur...
La formation des jeunes sur le pays de Dinan

Depuis la création de la PAIO, puis de la Mission Locale, la "formation" représente un champ d'action important à destination des jeunes.

2 550 jeunes sont formés chaque année sur le territoire :

92, 9 % en formation initiale, y compris l'apprentissage et 7,1 % en formation professionnelle (stagiaires/contrat de professionnalisation). Une place toute particulière est faite à l'apprentissage avec une proportion très importante du nombre d'apprentis sur le Pays de Dinan (31,2 % des jeunes en formation et 14,8 % en Bretagne).



Un travail partenarial

La Mission Locale s'est professionnalisée et a construit un partenariat fort avec :
- les organismes de formation et CFA
- les OPCA et employeurs
- les instances de réflexion et d'analyse locales et régionales(ex : Maison de la Formation Professionnelle, Service Public de l'Emploi, OPCA,, GPECT etc...).

Le rôle des Missions Locales

L'Etat, puis le Conseil Régional (dans le cadre de la décentralisation) ont confié aux Missions Locales le rôle d'accueillir et informer les jeunes sur l'offre de formation, ainsi que de les accompagner tout au long de leur parcours de qualification.

En 2012, ils ont réaffirmé ce rôle en confiant à la Mission Locale, d'une part la gestion des emplois d'avenir, qui incluent un volet conséquent de formation, et d'autre part le Contrat d'Accès à la Qualification, qui permet de faciliter l'accès à la formation qualifiante.

L'offre de formation

L'offre de formation n'a cessé d'évoluer tout au long de ces 20 dernières années :

Dispositif Régional d'Insertion Professionnelle (DRIP)	**Programme Bretagne Formation** (PBF)	**L'alternance** (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation)
Programme Régional de Stages (PRS)	**Mesures individuelles de formation** (chèque formation, chèque force, chèque validation et reconversion)	**Formations accessibles aux salariés en emplois aidés** (avenir, CIE, CAE,...)
Compétences Clés (ex : atelier des savoirs fondamentaux)	**Actions Techniques Expérimentales de la Région**	**L'offre en lien avec entreprises / intérim par Pôle Emploi, les OPCA,...**



L'offre s'enrichit de plus en plus de formations ponctuelles liées à des besoins repérés (ex : anglais pour des jeunes partant en saison d'hiver ; métallier pour des emplois repérés par les agences de travail temporaire).



Fiche 4
Une complémentarité d'acteurs et de relais mobilisables

La Mission Locale a tissé des partenariats solides avec de multiples acteurs, mobilisés dans le cadre des parcours d'insertion. Parmi ceux-ci :



Les acteurs santé :

- Centre de Soins, d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie CSAPA
- Travailleurs sociaux au sein des antennes du Conseil Général
- CPAM (bilans de santé, relais d'informations)
- Association Nationale de Prévention en Alcoologie et Addictologie (ANPAA)
- Hôpitaux et cliniques
- Instance d'échanges et de coordination "Rempartenaires"
- Vacation d'une psychologue à la Mission Locale
- **Depuis 2012 :** Misaco (prévention suicide et souffrance psychique) et partenariat avec la CPAM.



Les acteurs logement :

Une offre physique de logements accessibles aux jeunes et des points/relais d'information :

- Un Foyer de Jeunes Travailleurs (FJT) avec différents logements sur le bassin
- Un Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale (CHRS)
- Un Comité Local pour le Logement Autonome des Jeunes (CLLAJ) Steredenn
- Des logements sociaux



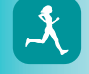
Les acteurs mobilité :

- Un réseau de cars du Conseil Général des Côtes d'Armor (TIBUS)
- Des liaisons TER en direction de St Brieuc, St Malo et Rennes
- des outils locaux de mobilité (cf. CC Côte d'Emeraude)
- Un réseau de cars d'Ille et Vilaine (Illenoo) : Dinard-Dinan-Rennes
- FJT : Permis Citoyen et location/vente de cyclomoteurs et scooters



Les opérateurs de l'emploi et du développement local :

Des partenariats quotidiens avec Pôle Emploi, les collectivités, le syndicat de Pays, LEADER, Cap emploi, les partenaires sociaux, l'école de projets Interstices, les chambres consulaires, le Groupement d'employeurs "Atouts Pays de Rance", le Club d'Entreprises du Pays de Rance (C.E.P.R.), les SCIC Éclis et Énergies Renouvelables, la SCOP A l'Abord'âges, les agences de travail temporaire, les branches professionnelles et l'ensemble des employeurs publics et privés.
Nouveau en 2013 : développement des liens avec les Organismes Paritaires Collecteurs, dont AGEFOS et OPCALIA, en lien avec la démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences les emplois d'avenir.



Les acteurs de la prévention, de la vie sociale, des sports, de la culture et de la mobilité européenne :

Conseil Général : Maison du département (MDD), CCAS, Steredenn, Espace Femmes, Cultures du Cœur/Culture Zàtous, Point Info Famille au Centre social, JTM, Intercultura, DDCS, services sport du Conseil Général et des municipalités, associations sportives, mairies, communautés de communes, services habitat, multi-accueils enfance, Centre de Ressources International, CDOS22...

Les acteurs orientation/formation :

CIO, MLDS (ex-MGI), MIJEC, Conseil Régional, Point relais VAE (Mission Locale, GRETA,...), Steredenn/Ker Maria/CLPS, ADALEA, AFPA, CFA, CFPPA, AREP Côtes d'Armor, CIFAC, ASAD, CEMA, GRETA, Kejal,



Les acteurs de l'Insertion par l'Activité Economique (IAE) :

Horizon Emploi, GEIQ, chantiers d'insertion : Steredenn, Etudes et Chantiers, Amis du jardin, Brigade Nature.
Nouveau en 2013 : développement des liens avec l'entreprise d'insertion ALTER dans le cadre des clauses d'insertion avec le Conseil Général.



Les acteurs de l'éducation spécialisée :

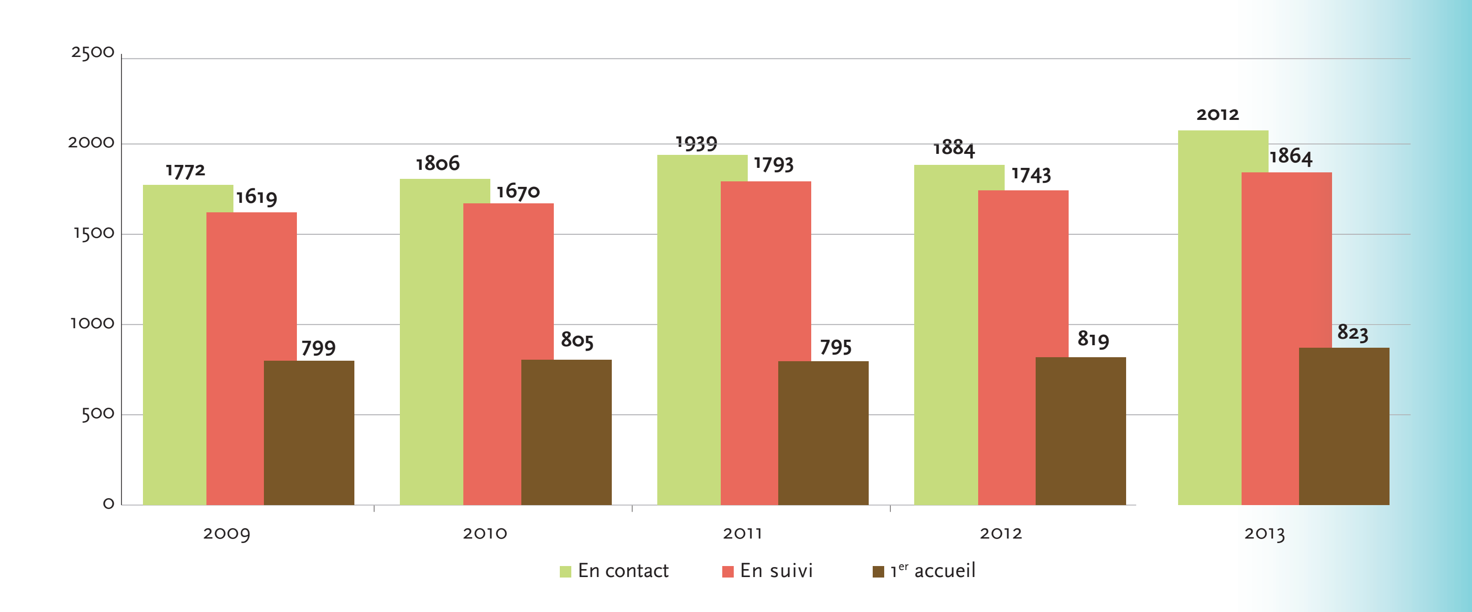
PJJ/SPIP, Club de prévention "La Chamaille", Villa Printania, les services du Conseil Général.



2e partie : Le public accueilli et accompagné

Fiche 1
2 012 jeunes suivis en 2013

A) Evolution sur 5 ans



Le nombre de jeunes qui s'adressent à la Mission Locale et qui bénéficient d'un accompagnement croît.

- **823 jeunes se sont adressés pour la 1ère fois à la Mission Locale en 2013.**
- **1 864 jeunes ont bénéficié d'un accompagnement en face à face.**
- **2 012 jeunes ont été en contact avec la Mission Locale.**
  (1 864 jeunes + 148 dont l'accompagnement a débuté il y a 1 à 7 ans et pour lesquels 1 à 10 échanges téléphoniques ou mail ont eu lieu en 2013. Il s'agit généralement d'appui à la finalisation d'un parcours (accès en emploi, apprentissage,...).

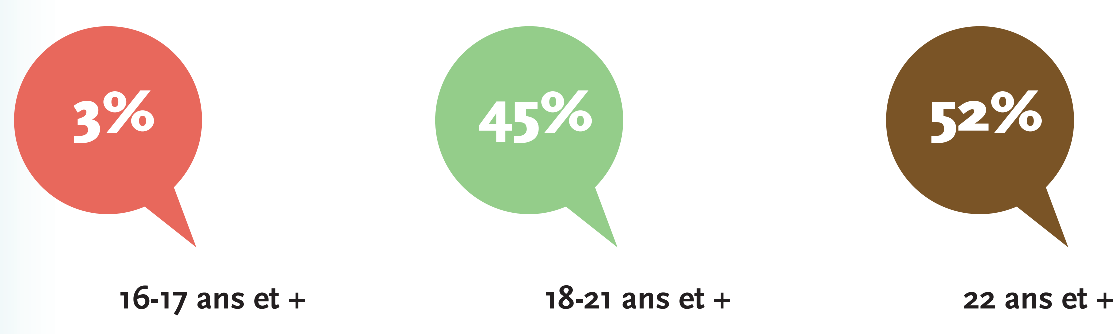
B) 51% de femmes, un âge moyen en hausse

Répartition par sexe



La part des hommes ne cesse de croître sur plusieurs années, avec en 2013 une quasi-parité hommes/femmes.

Âge au 31/12/2013.



16-17 ans et + **18-21 ans et +** **22 ans et +**

Âge/Sexe	femmes	%femmes	hommes	%hommes	total	% total
16-17 ans	28	3 %	44	4 %	72	3 %
18-21 ans	449	44 %	453	46 %	902	45 %
22 ans et +	544	53 %	494	50 %	1 038	52 %
Total	**1 021**	**100 %**	**991**	**100 %**	**2 012**	**100 %**

L'âge moyen des jeunes croît, et ce particulièrement pour les femmes. Plus d'1 jeune sur 2 a plus de 22 ans. Après une augmentation de la part des mineurs en 2012, celle-ci est stable en 2013.

C) Des jeunes de tout niveau de formation et de qualification

La Mission Locale accompagne des jeunes de tout niveau. Près de 6 jeunes sur 10 ont suivi un parcours de scolarité ou de formation jusqu'au niveau CAP/BEP obtenu ou non.

On constate une légère tendance à la hausse du niveau de qualification (-2% de jeunes de niveau CAP/BEP au profit du niveau Bac).

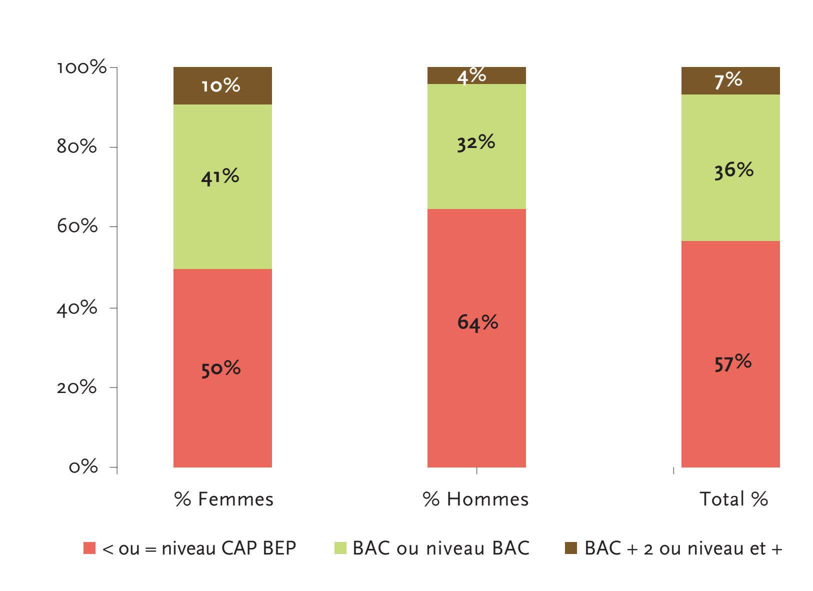
Cette hausse bénéficie en particulier aux hommes ; néanmoins le niveau moyen de formation reste très sexué, les femmes ayant un niveau plus élevé.

Au-delà du niveau de formation atteint, l'analyse des diplômes et qualifications obtenus démontre les points suivants :

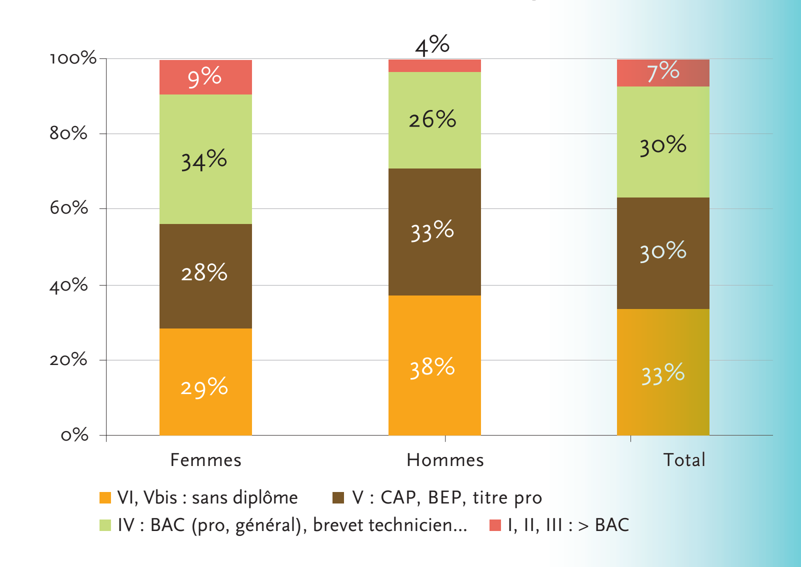
- 1 jeune sur 3 n'est pas diplômé,
- près d'1 sur 3 a un diplôme de niveau CAP,
- plus d'1 sur 3 a un diplôme Bac et +.

L'écart hommes/femmes est important, 4 hommes sur 10 ne sont pas diplômés ou qualifiés pour 3 femmes sur 10.

Niveau de formation par sexe (diplôme obtenu ou non)



Ces données posent clairement la question de l'insertion des femmes qui, plus qualifiées que les hommes, sont néanmoins plus nombreuses à solliciter nos services.



D) Logement et données familiales

(sur situations connues)

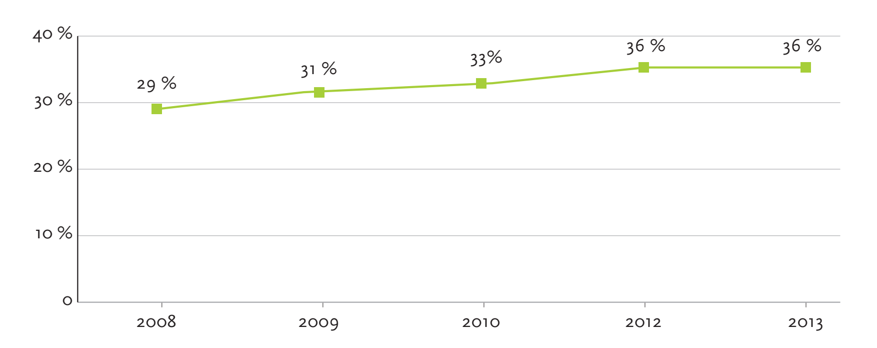
	Total	% total
autonome	633	32 %
parents/famille	1204	61 %
hébergés par amis	64	3 %
FJT	46	2 %
CHRS	19	1 %
autres foyers	10	1 %
sans hébergement	8	0 %
Total	**1 984**	**100 %**

6 jeunes sur 10 en moyenne vivent au domicile familial. Cette part augmente, bien que la moyenne d'âge des jeunes reçus croisse. A noter 27 situations connues de jeunes hébergés en CHRS ou sans hébergement (en hausse) lors de la "photographie" à un moment donné.

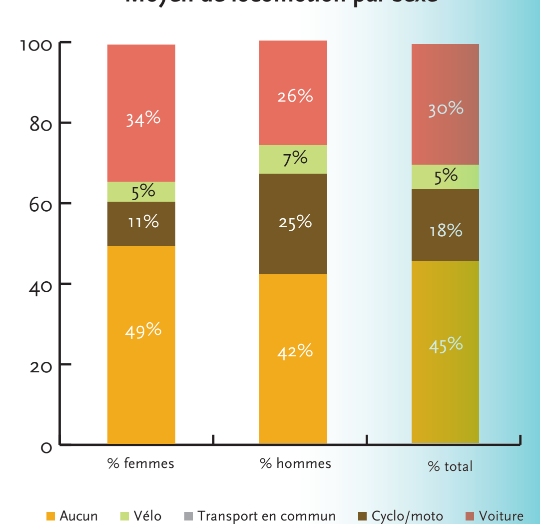
Par ailleurs :

- 143 jeunes accompagnés sont parents de 179 enfants (+10% sur 1 an). Pour beaucoup, ils sont bénéficiaires du RSA,
- 80% sont célibataires.

E) Mobilité



Plus d'1 jeune sur 3 accompagné ne dispose pas de moyen de locomotion propre (ou au mieux d'un vélo). **Cette part ne cesse de croître sur 5 ans.**

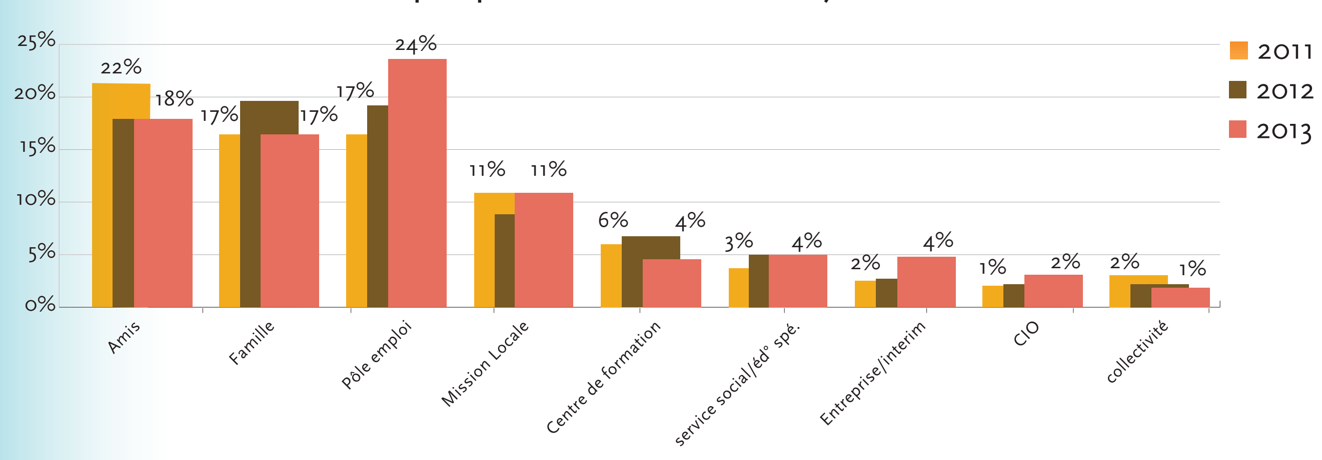


Parmi les jeunes disposant d'un moyen de locomotion propre motorisé, les femmes sont plus nombreuses à disposer d'un permis (53 % pour 46 % des hommes). Les hommes se déplacent plus en scooter.



Fiche 2
823 jeunes accueillis pour la 1ère fois en 2013

A) Qui les oriente vers la Mission Locale ?



6 jeunes sur 10 sont orientés par les amis, Pôle Emploi et la famille.
A noter la place croissante des orientations par d'autres Missions Locales - signe d'une mobilité géographique des jeunes - ainsi que les orientations par les entreprises et les agences intérimaires.

Par ailleurs, la hausse des orientations par Pôle Emploi s'explique pour part par des actions partenariales avec Pôle Emploi Dinan et Lamballe.

B) Quand s'adressent-ils à la Mission Locale ?

Près de 6 jeunes sur 10 sont sortis du système scolaire en 2013 ou 2012.
4 jeunes sur 10 étaient sortis du système scolaire depuis plus de 2 ans. Quelques pistes explicatives quant au délai avant la 1ère inscription à la Mission Locale :

- ils avaient choisi de ne pas être appuyés,
- ils n'avaient pas identifié un besoin d'appui,
- le besoin n'existait pas (en emploi dès la sortie de l'école par exemple),
- ils n'avaient pas connaissance des services de la Mission Locale.

C) Où rencontrent-ils la Mission Locale la 1ère fois ?

	2013	2013%
Dinan	621	75 %
Organisme de formation/entreprise	1	0 %
Perm. Broons	38	5 %
Perm. Caulnes	24	3 %
Perm. Evran	13	2 %
Perm. Jugon/Plénée	30	4 %
Perm. Matignon	54	7 %
Perm. Plancoët/Pluduno	32	4 %
Perm. Ploubalay	10	1 %
Total	**823**	**100 %**

201 jeunes ont été accueillis pour la 1ère fois sur un point de permanence, avec une hausse des 1ers accueils en permanence de Matignon, Broons et Evran.

D) Quel âge ? Quel sexe ?

Répartition par sexe des 1ers accueils



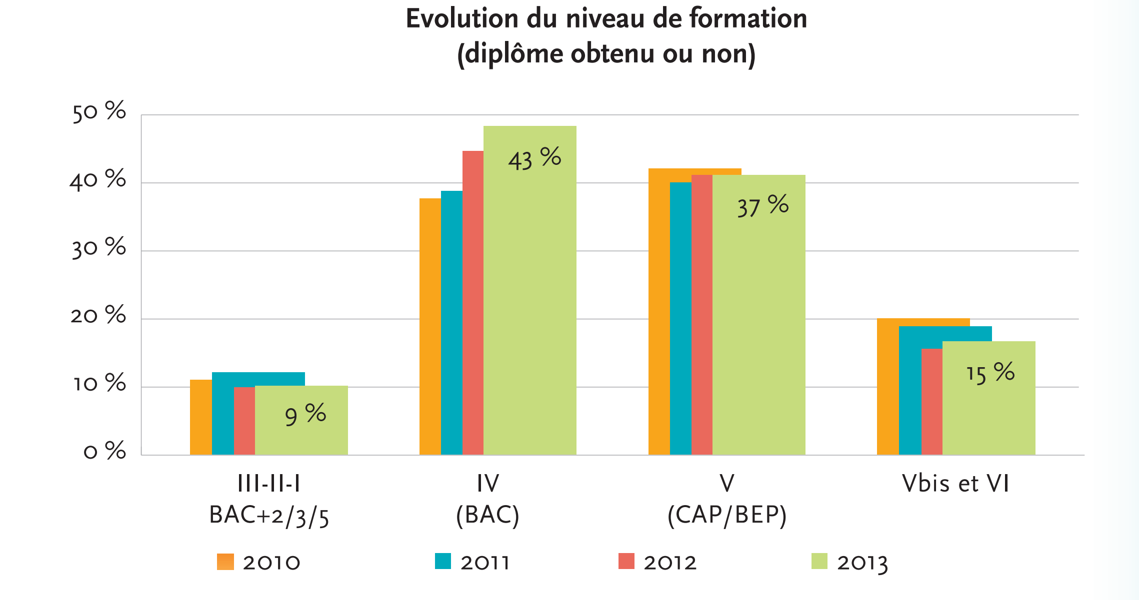
La part des hommes, qui ne cessait de croître ces dernières années tout en restant minoritaire, est majoritaire en 2013 parmi les 1ers accueils.
Cette tendance est représentative d'un contexte économique plus tendu, excluant pour part des jeunes hommes d'emplois de basse qualification.

Âge/Sexe	femmes	%femmes	hommes	%hommes	total	2013%	2012%
16-17 ans	22	5%	37	9%	59	7%	8%
18-21 ans	221	55%	232	55%	453	55%	58%
22 ans et +	158	39%	153	36%	311	38%	34%
Total	**401**	**100%**	**422**	**100%**	**823**	**100%**	**100%**

L'âge moyen des jeunes accueillis ne cesse de croître, tout en restant concentré entre 18 et 21 ans.
L'âge moyen des femmes reste supérieur à celui des jeunes hommes.
2 pistes explicatives : une sortie plus tardive du système scolaire pour celles-ci et/ou des difficultés d'accès à l'emploi plus importantes.

E) Quel niveau de formation et de qualification ?

Le niveau de formation



1 jeune sur 2 a suivi une formation au plus de niveau Bac (obtenu ou non).
La part des jeunes sans ou avec un bas niveau de qualification baisse, au profit de celle des jeunes qui ont poursuivi une scolarité de niveau BAC (Bac pro, technique, général...).

La sortie des "1ères générations" de bacs pro en 3 ans (fin du BEP) et des derniers bacs pro en 2 ans (suite à BEP) l'expliquent pour grande part.

Le niveau de diplôme / qualification

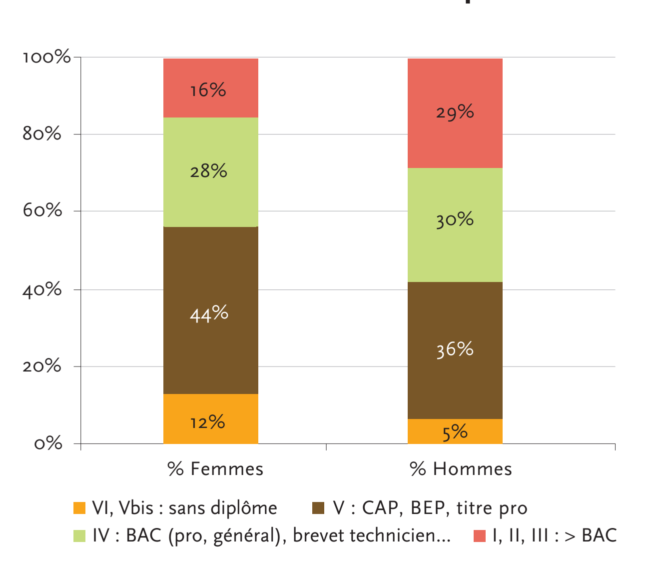
	2012	2013
III-II-I (>BAC)	9%	9%
IV BAC	38%	40%
V (CAP BEP)	31%	29%
sans diplôme	22%	22%
Total	**100%**	**100%**

Près d'1 jeune sur 4 n'a pas de diplôme (idem 2012).
Le niveau des diplômés d'un CAP ou BEP baisse légèrement au profit des jeunes bacheliers.

Au-delà de cette vue générale, des distinctions selon les sexes et l'âge :

- L'écart entre hommes et femmes augmente. 16% des femmes ne sont pas diplômées, (18% en n-1) pour 29% des hommes (26% en n-1).
- Les 16-17 ans sont généralement des jeunes en rupture en cours de parcours scolaire classique ou d'alternance ou en difficulté dans leur recherche d'apprentissage.
- Les 22-25 ans prennent généralement contact avec la Mission Locale alors qu'ils sortent d'études supérieures, ou ont travaillé de manière précaire suite à leur scolarité. Ils recherchent alors une réorientation et une situation plus stable.

Niveau de formation validé par sexe



Les filières les plus représentées sont celles de la vente et de la distribution, des services administratifs et commerciaux, de l'industrie, des services aux personnes et collectivités, de la mécanique/électricité/électronique, du bâtiment/travaux publics et de l'hôtellerie/restauration.

F) Quelle est leur situation ?

	2011	2012	2013	2013 %
Demandeur d'emploi non inscrit	24 %	22 %	173	21 %
Demandeur d'emploi non indemnisé	29 %	34 %	261	32 %
Demandeur d'emploi indemnisé	20 %	17 %	199	24 %
Alternance (contrat de pro ou apprentissage)	4 %	5 %	36	4 %
En CDD (dont CAE,CIE, interim,...)	14 %	13 %	101	12 %
En CDI (dont CIE, interim, travailleur indépendant,...)	4 %	4 %	24	3 %
Formation/service civique/scolaire	3 %	3 %	27	3 %
Non professionnelle (maladie, maternité)	1 %	1 %	2	1 %

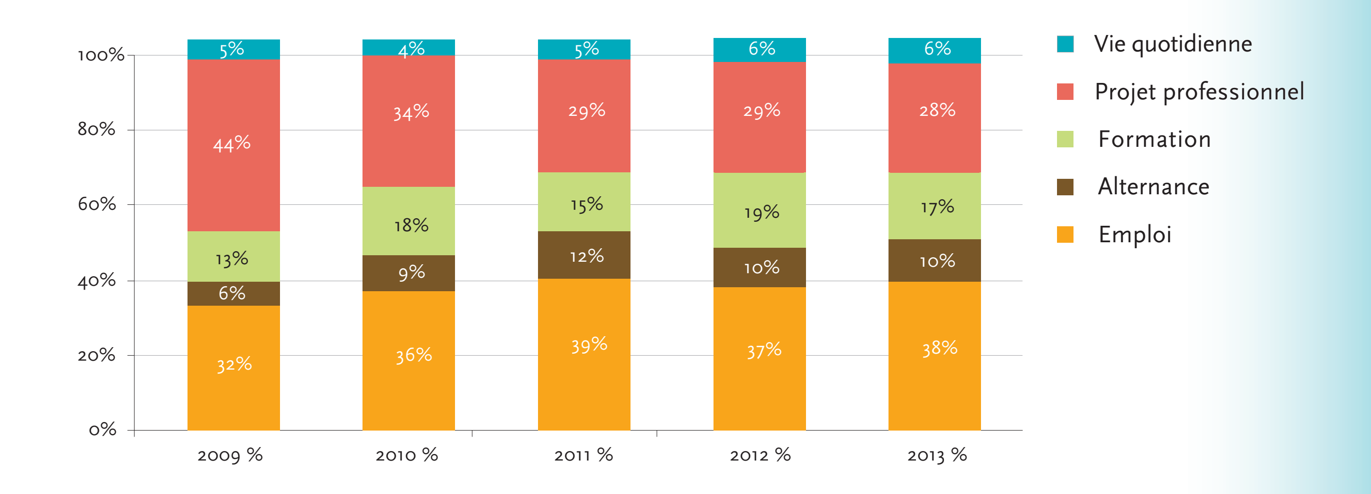
3 jeunes sur 4 sont en situation de non-emploi ou formation lors de leur 1ère venue à la Mission Locale. 2 points d'attention :

- 173 de ces jeunes ne sont pas encore inscrits à Pôle Emploi,
- 434 n'ont pas de ressources bien que la part de jeunes percevant des allocations chômage soit en hausse (fin de mission d'interim pour beaucoup).

Les autres jeunes sont généralement en missions de courte durée (intérimaires, emplois saisonniers), en fin de contrat en alternance ou encore dans une situation d'emploi non-satisfaisante au regard de la qualité de l'emploi (déclassement par rapport à la formation initiale particulièrement pour les femmes, emploi à temps partiel,...).

G) L'emploi comme 1ère demande ? Pas seulement...

Si les besoins et projets évoluent au fur et à mesure de l'accompagnement, la demande d'appui au 1er accueil est de plus en plus axée sur l'accès à l'emploi et l'alternance.
A noter une hausse des demandes d'appui 1er concernant la vie quotidienne, en particulier en lien avec l'hébergement et la subsistance alimentaire.



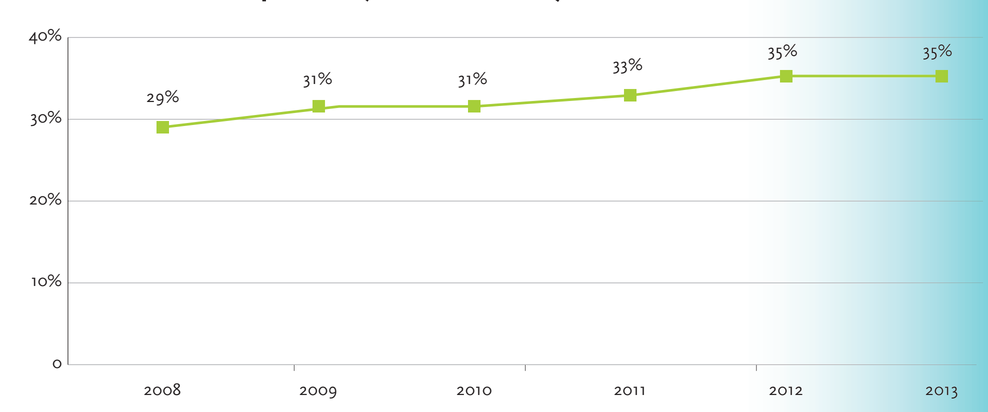
Parmi les 161 jeunes en situation d'emploi/alternance lors du 1er rendez-vous, la demande porte essentiellement sur un appui à la définition d'un nouveau projet professionnel et à l'accès à de la formation.

H) Mobilité : un frein majeur et croissant à l'insertion

Plus de 300 des 823 jeunes ont passé leur permis de conduire courant 2013. Ils sont ainsi 432 soit **53% des jeunes nouvellement accueillis à l'avoir lors d'un arrêt sur image (le dernier jour de l'année).** Par comparaison, cette part s'élevait à **63%** en 2006.

Plus le niveau de qualification est élevé, plus la part de jeunes titulaires d'un permis croît.
Les femmes ont plus souvent leur permis lors du 1er accueil mais sont proportionnellement moins dotées d'un véhicule que les hommes.

Evolution de la part des jeunes sans moyen de locomotion ou avec vélo



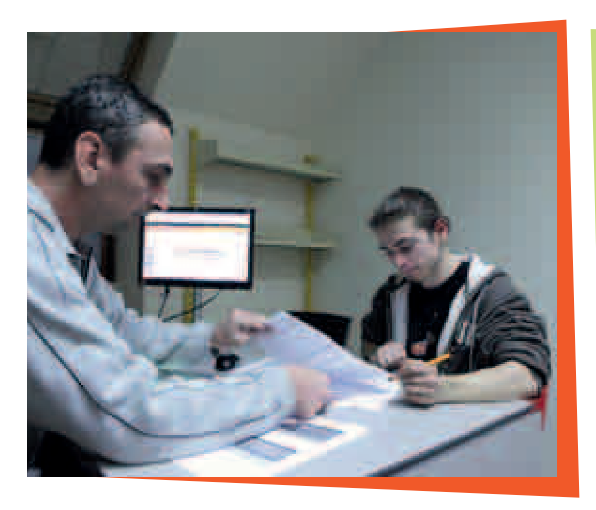
Quel moyens de déplacement ?

	2009	2010	2011	2012	2013
Aucun	27%	28%	27%	29%	28%
Vélo	4%	3%	6%	5%	7%
Transports en commun	0%	0%	0%	1%	0%
Cyclo/moto	14%	14%	13%	15%	15%
Voiture	55%	55%	54%	50%	48%

La tendance d'une moindre capacité matérielle à se déplacer, observée ces dernières années, est confirmée : **35% des jeunes nouvellement accueillis n'ont pas de moyen de locomotion propre** (excepté un vélo possible). Or, la majorité habite en secteur rural.

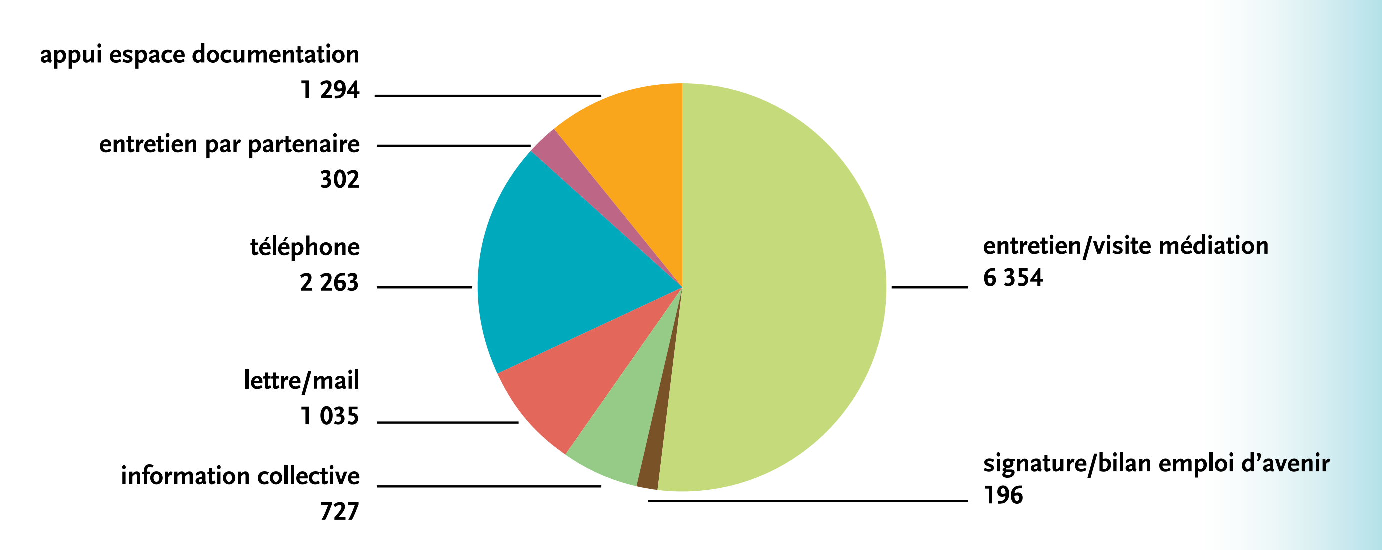
Néanmoins, la grande majorité se dit prête à se déplacer au-delà de son canton dans le cadre de son parcours.





■ Fiche 3
12 000 contacts et 16 000 propositions faites aux jeunes

A) +20 % de contacts en 1 an avec les jeunes



Le travail mené par l'équipe se décline selon différentes modalités de contact.
Bien que le téléphone soit un mode de relation facilitateur pour les jeunes les plus éloignés, le face à face avec le jeune reste prioritaire et privilégié.
Les temps nécessaires pour chaque contact sont variables en fonction :

- de leur nature (un 1er entretien dure 1h, les entretiens suivants environ 45 mn),
- du déplacement nécessaire (permanences pouvant supposer plus d'1h aller-retour, visites d'entreprises, centre de formation,...).

Ils nécessitent des temps de préparation et de restitution (rédactions aides financières, bilans, points inter-acteurs,...) par les conseillers et le personnel administratif.

Les faits marquants 2013 :

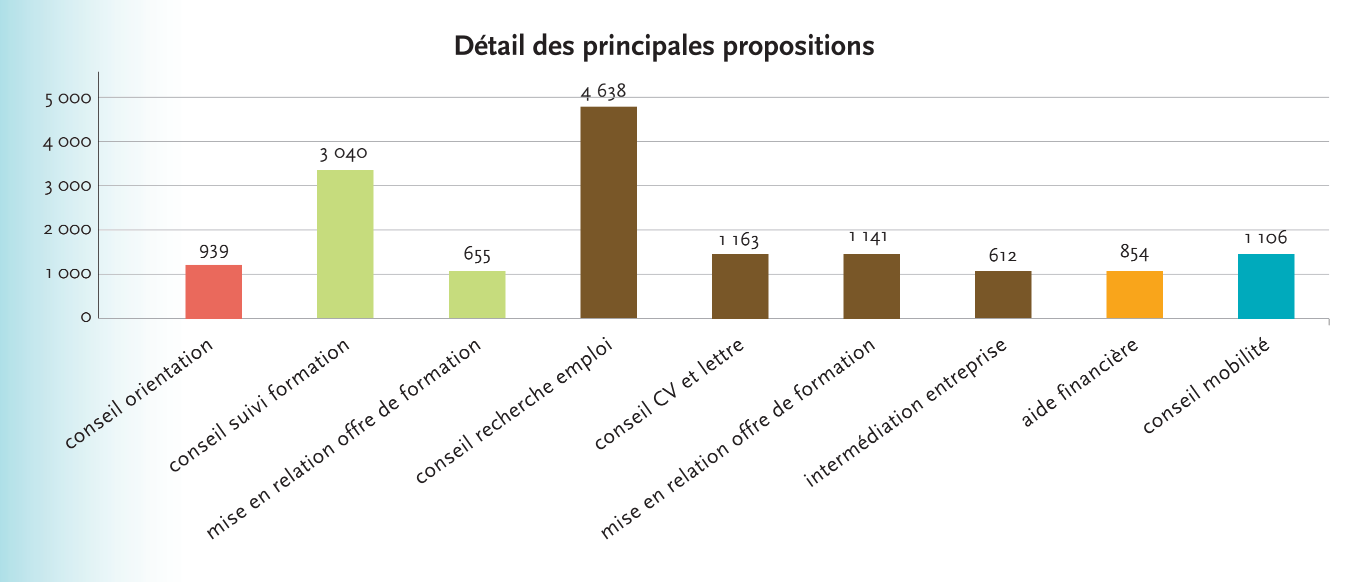
- Nouveau : les entretiens de signature, suivi et bilans des jeunes en emploi d'avenir, qui nécessitent particulièrement des déplacements et temps humains.
- Excepté pour les informations collectives (-15 %), l'ensemble des modes de contact a crû sur 1 an de 20 à 50%
- Après une baisse de son activité sur 2011 et 2012, l'espace documentation/recherche d'emploi attire plus en 2013. Sa fréquentation atteste de ce besoin d'espace de recherche en autonomie.

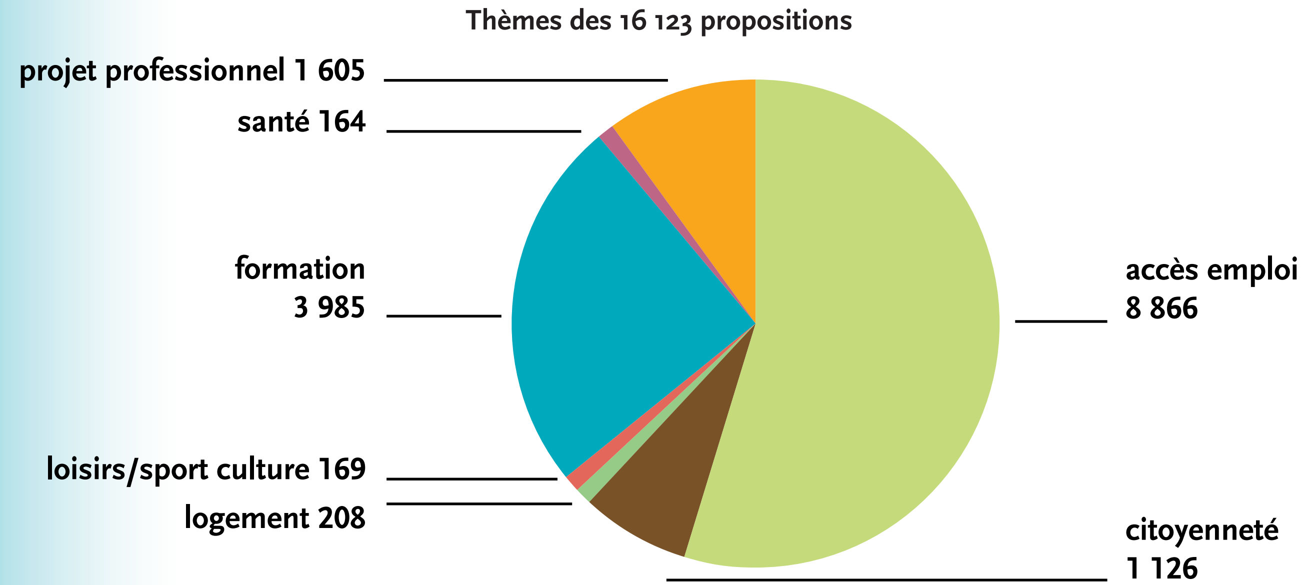
Le niveau de diplôme / qualification

	2010	2011	2012	2013
nb de jeunes	1 806	1 939	1 884	2 012
nb de contacts	10 197	10 542	10 096	12 171
nb moyen contacts/jeune	5,6	5,4	5,4	6,0
nb d'entretiens	5 255	4 843	5 265	6 366
nb moyen d'entretiens/jeune	2,9	2,5	2,8	3,2

6 contacts par jeune en moyenne (5.4 en 2012) considérant qu'il s'agit des contacts notifiés sur le logiciel (les 1ers passages pour prise de rendez-vous, les courriers ou mails sans réponse,... ne sont pas comptés).

B) + de 16 000 propositions pour répondre aux besoins





Les conseillers ont pour mission d'identifier les freins souvent cumulés, d'amener le jeune à prendre conscience du travail à mener sur ceux-ci pour les lever : mobilité (permis, acquisition et entretien du véhicule,...), logement (accès et maintien en hébergement et logement), santé (accès aux droits, prévention,...), citoyenneté,...

Plusieurs natures de propositions sont faites au jeune telles que conseil, mise en relation, soutien,... concernant prioritairement l'emploi et la formation.

C) Des lieux diversifiés et de proximité ; le rôle primordial des permanences

Les modalités d'accueil et de suivi sont adaptées au public.
Soit :

- au siège de Dinan, d'une part dans le cadre d'un appui individuel, d'autre part en espace documentation/recherche d'emploi où le jeune peut venir sans rendez-vous de manière autonome ou guidée, et enfin dans le cadre d'actions collectives de plus en plus développées (atelier de recherche d'emploi, informations sur les métiers, la mobilité européenne, ateliers budget,...),
- sur 9 points de permanences décentralisés : Evran, Plénée-Jugon, Jugon-Les-Lacs, Matignon, Broons, Pluduno, Plancoët, Ploubalay et Caulnes,
- en organisme de formation, entreprise et auprès d'autres partenaires (Maison du département, Centre social, FJT, CCAS...).

Lieux des rendez-vous (1 même jeune a pu se rendre sur différents points de rendez-vous).

	2012		2013	
	nb de jeunes	nb d'entretiens	nb de jeunes	nb d'entretiens
au siège de Dinan	1 798	5 969	1 935	6 481
en entreprise	133	156	178	142
en centre de formation	299	555	277	640
en permanence	443	631	499	730
Total	2 673	7311	2 889	7 993

Détails par point de permanence

	2012		2013	
	nb de jeunes	nb d'entretiens	nb de jeunes	nb d'entretiens
Broons	70	99	76	117
Caulnes	40	50	47	70
Evran	18	32	20	23
Jugon	20	23	20	26
Plénée Jugon	58	133	63	125
Matignon	103	149	101	154
Plancoët	46	53	55	61
Pluduno	54	47	82	110
Ploubalay	34	45	35	44
Total	7 801	15 253	499	730

L'activité de 2013 souligne un net développement **des entretiens sur les lieux d'emploi,** en lien majeur avec la mise en œuvre des emplois d'avenir, ainsi qu'en centre de formation, en lien avec le dispositif d'accompagnement renforcé du Contrat d'Accès à la Qualification.

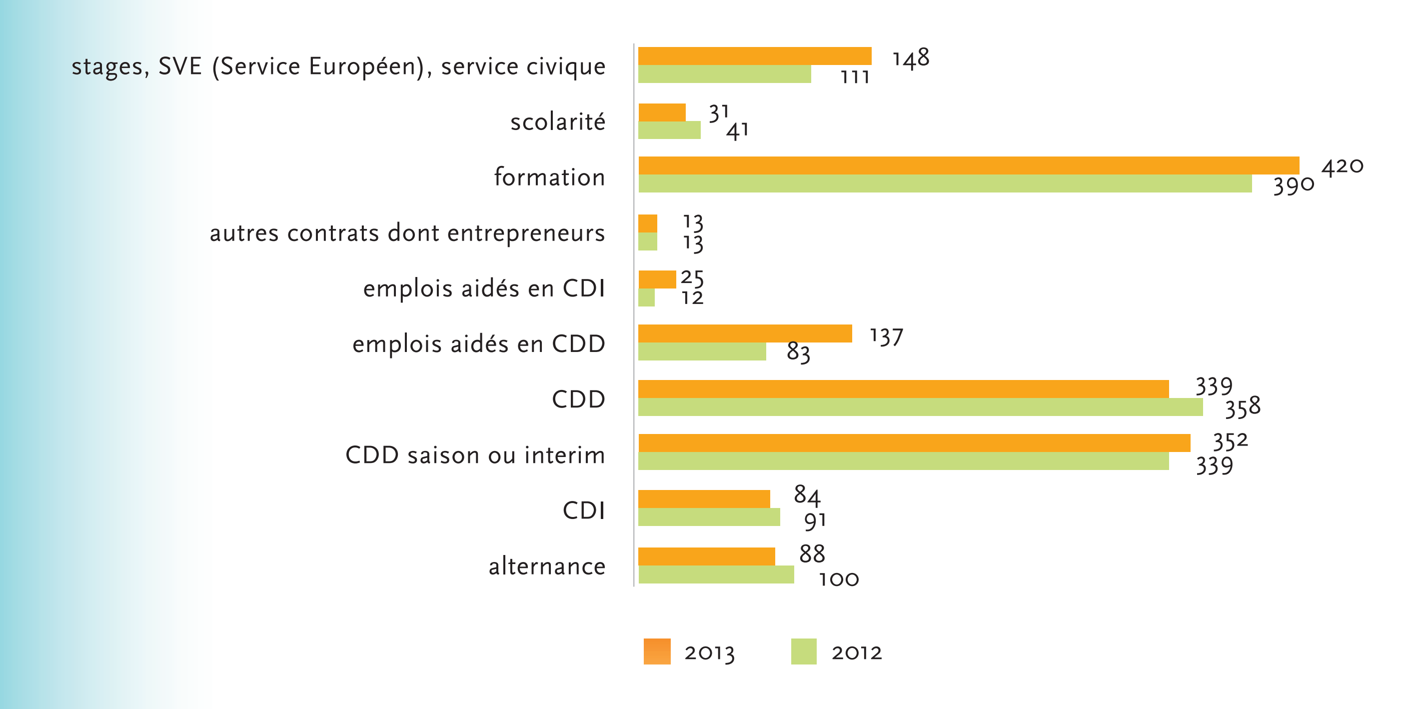
L'activité sur les points de permanence, détaillée dans la fiche 5, met en exergue une activité toujours aussi dense, et en augmentation en particulier sur 4 lieux.



■ Fiche 4
Une dynamique d'accès à l'emploi/formation

A) 1 600 accès à des situations recensés

Nature des situations auxquelles les jeunes ont accédé



1 239 jeunes à minima ont accédé à un moment de 2013 à 1 ou plusieurs situations d'emploi, formation, reprise de scolarité et/ou stage (1 637 situations au total connues).

Cela représente 62% des jeunes pour 53 % l'année précédente.

(A noter qu'il ne s'agit que des informations connues. De plus, les situations d'emploi/formation réalisées avant le 1er accueil en 2013 ne sont pas comptées).

Par comparaison avec l'année précédente, on notera :

- la force de la place de la formation,
- la force croissante de l'emploi aidé (CAE, CIE , emploi d'avenir),
- la baisse du nombre d'accès en CDI classique, compensée néanmoins par une part intéressante d'emplois aidés en CDI,
- la baisse de l'accès à des situations d'alternance (apprentissage, professionnalisation), représentative de la tendance nationale.

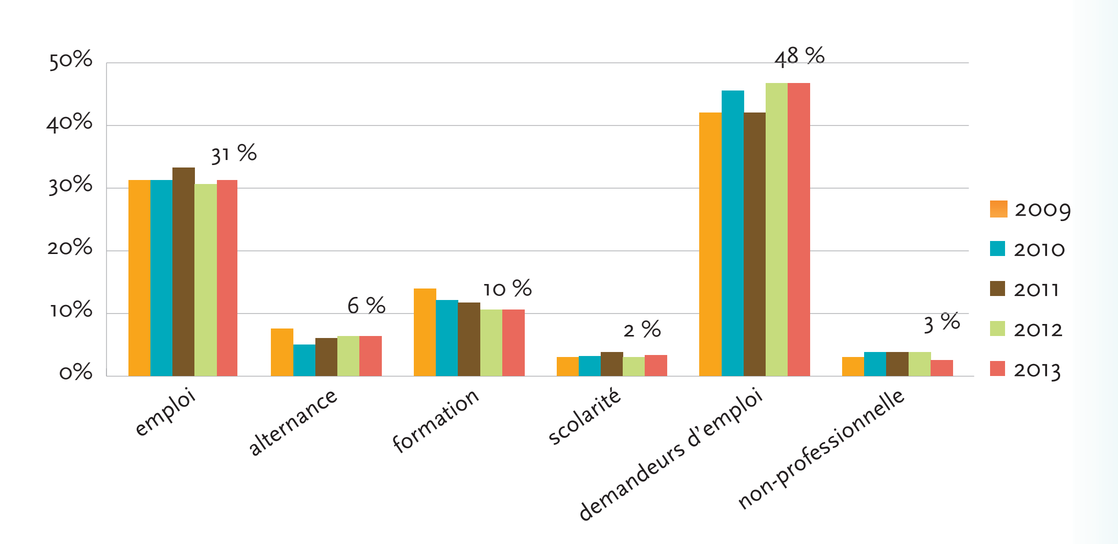
Situations par sexe



B) Arrêt sur image : 1 jeune sur 2 en dynamique emploi/formation

situation au 31/12	2009	2010	2011	2012	2013
emploi	32 %	32 %	34 %	31 %	**33 %**
alternance	7 %	4 %	5 %	7 %	**6 %**
formation	14 %	12 %	12 %	10 %	**10 %**
scolarité	2 %	2 %	3 %	2 %	**2 %**
demandeurs d'emploi	43 %	47 %	43 %	47 %	**48 %**
non-professionnelle	2 %	3 %	3 %	3 %	**1 %**
Total	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**

Evolution sur 5 ans des situations au 31/12



Via un arrêt sur image au 31 décembre : **51 % sont en situation d'emploi, scolarité, formation ou stage.**
Ce sont particulièrement les emplois d'avenir qui ont permis une augmentation de la part des situations d'emploi comparé, à l'année précédente.

Situation détaillée connue des jeunes suivis en 2013 au 31 décembre 2013, comparée à 2012 et 2011
(Cette image au 31 décembre n'a de sens que comparée à celle des années précédentes).

	femmes 2013	hommes 2013	2013	2013 %	2012 %	2011 %
CDI	48	48	96	5 %	5 %	6 %
CDI temps partiel	11	13	24	1 %	2 %	2 %
CDI en emploi aidé	7	18	25	1 %	1 %	1 %
CDD en emploi aidé	94	41	135	7 %	4 %	3 %
CDD	97	52	149	7 %	9 %	10 %
CDD intérim	56	74	130	7 %	6 %	7 %
CDD saisonnier	24	19	43	2 %	3 %	2 %
CDD temps partiel	35	7	42	2 %	2 %	2 %
Autre contrat travail (entrepreneur, service civique)	9	4	13	1 %	1 %	1 %
Total emploi	**381**	**276**	**657**	**33 %**	**31 %**	**34 %**
Apprentissage	42	41	83	4 %	4 %	3 %
Professionnalisation	17	14	31	2 %	2 %	2 %
Total alternance	**59**	**55**	**114**	**6 %**	**6 %**	**5 %**
Formation Conseil Régional	70	70	140	7 %	7 %	7 %
Formation AFPA	3	14	17	1 %	1 %	1 %
Autres formations (Pôle Emploi, EPIDE, auto fi...)	29	15	44	2 %	2 %	4 %
Total formation	**102**	**99**	**201**	**10 %**	**10 %**	**12 %**
Scolarité et MGI	**23**	**22**	**45**	**2 %**	**2 %**	**3 %**
Demandeur d'emploi indemnisé	144	172	316	16 %	14 %	14 %
Demandeur d'emploi non indemnisé	199	226	425	21 %	22 %	19 %
Demandeur d'emploi non-inscrit	93	127	220	11 %	11 %	10 %
Total demandeurs d'emploi	**436**	**525**	**961**	**48 %**	**47 %**	**43 %**
En stage, Service Européen, ...	**5**	**3**	**8**	**0 %**	**0 %**	**0 %**
Situation non-professionnelle	**15**	**11**	**26**	**1 %**	**3 %**	**3 %**
Total	**1 021**	**991**	**2 012**	**100 %**	**100 %**	**100 %**

L'analyse globale sur 3 ans pointe 4 éléments :

- l'importance de l'emploi aidé,
- la hausse des jeunes demandeurs d'emploi, notamment indemnisés,
- le maintien de la part des jeunes en formation après une baisse connue il y a 1 an,
- 220 jeunes demandeurs d'emploi mais non-inscrits à Pôle Emploi.

L'analyse sexuée pointe des différences :

- l'importance de l'emploi à temps partiel pour les femmes et leur moindre accès à des emplois aidés en CDI,
- un public masculin moins inscrit à Pôle Emploi et moins souvent indemnisé.



■ Fiche 5
Approche par territoire ➜ pour une proximité d'accueil et d'accompagnement

Le rapprochement de la CODI et de la CC du Pays d'Evran a été intégré pour plus de lisibilité au vu de la date de parution de ce rapport et des travaux à mener avec Dinan Communauté dès 2014.

2 012 jeunes en contact en 2013

1er accueil / Jeunes suivis

★ *Siège*

■ *Permanences*

CC du Pays de Matignon — *Matignon* ■ — **64/133**

CC de Plancoët - Plélan — *Pluduno* ■, *Plancoët* ■ — **116/307**

CC Côte d'Émeraude — *Ploubalay* ■ — **23/58**

CC Rance Frémur — **44/114**

Dinan Communauté — *Dinan* ★, *Évran* ■ — **419/1 047**

CC d'Arguenon Hunaudaye — *Jugon-les Lacs* ■, *Plénée-Jugon* ■ — **56/138**

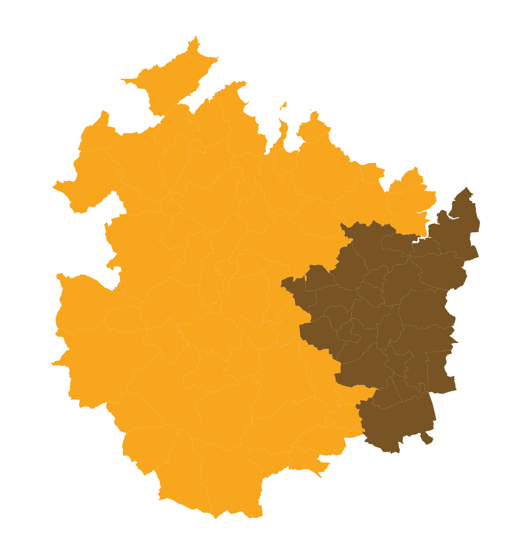
CC du Pays de Du Guesclin — *Broons* ■ — **63/120**

CC du Pays de Caulnes — *Caulnes* ■ — **38/95**

12 000 contacts

- 23 % habitent Dinan
- 52 % résident sur Dinan Communauté
- 48 % sont originaires des autres territoires

Dinan communauté



Elle comprend plus de 46 000 habitants et résulte de la fusion des communautés de communes de Dinan et du Pays d'Evran au 1er janvier 2014.

52 % des jeunes suivis par la Mission Locale sont originaires de Dinan communauté.

Les données majeures 2013

1 047 jeunes du territoire (953 en 2012 et 976 en 2011)

419 jeunes accueillis pour la 1ère fois en 2013 (395 en 2012 et 374 en 2011)

4 837 entretiens/informations collectives/ateliers (4 056 en 2012), dont :

- 4 384 à la Mission Locale
- 336 en organisme de formation
- 53 en entreprise

+ ***57*** entretiens de signatures et bilans d'emplois d'avenir en entreprises pour des jeunes originaires ou non du territoire

L'appui à des situations engagées avant 2013 et 944 entrées en situation (1 jeune peut en avoir eu de 1 à 5) durant l'année dont :

- 50 en alternance (48 en 2012)
- 71 en contrat aidé en CDD et CDI (pour 32 en 2012): 13 CAE, 14 CIE, 44 emplois d'avenir
- 41 en CDI hors emploi aidé (44 en 2012)
- 306 en CDD et autres contrats (292 en 2012)
- 222 en formation et scolarité (209 en 2012)
- 75 en stage (44 en 2012)
- 383 situations de demandeurs d'emploi inscrits ou non à Pôle Emploi (343 en 2012)

47 % sont en situation d'emploi/formation au 31/12/2013 (pour 50% au 31/12/2012).

54% d'hommes
52% ont + de 22 ans (50% en moyenne sur l'ensemble des 2 012 jeunes suivis)
60% ont au plus un niveau CAP

45% ont au + un vélo comme mode de locomotion autonome (37% en moyenne)
39% ont une voiture (45% en moyenne)

82% sont célibataires

33% ont un logement autonome
41 jeunes en foyer, 31 sans domicile et 18 en CHRS au 31/12/2013

Mais aussi :

- ***34 emplois d'avenir signés avec des employeurs publics ou privés du territoire*** (avec des jeunes habitant ou non Dinan Communauté). Une majorité de postes de + de 3 ans et de CDI.
- **2 139 autres entretiens/réunions** avec des jeunes originaires d'autres EPCI se sont déroulés sur Dinan Communauté.

Quelques éléments d'analyse :

- une hausse sur 1 an des 1ers accueils (+6%) et du nombre de jeunes suivis (+10 %),
- un public plus âgé que la moyenne des 2 012 jeunes suivis,
- le seul territoire avec celui de Rance Frémur où les jeunes hommes sont majoritaires,
- le territoire où la part des non-diplômés et sans moyen de locomotion est la plus représentée.

Communauté de communes Rance Frémur



Elle comprend environ 8 500 habitants sur 4 communes. A noter deux zones d'activité intercommunales à Pleslin Trigavou et Tréméreuc plutôt à vocation de services.

6 % des jeunes suivis par la Mission Locale

Les données majeures 2013

114 jeunes du territoire (133 en 2012)

44 accueillis pour la 1ère fois (66 en 2012)

395 entretiens/informations collectives/ateliers dont :

- 339 à la Mission Locale
- 33 en organismes de formation
- 8 en entreprise

+ ***9*** signatures et bilans spécifiques emplois d'avenir en entreprise pour des jeunes originaires ou non du territoire.

L'appui à des situations engagées avant 2013 et 116 entrées en situation durant l'année dont :

- 5 en alternance (9 en 2012)
- 7 en contrat aidé CDD ou CDI (pour 2 en 2012): 2 CAE, 5 emplois d'avenir
- 5 en CDI hors emploi aidé (2 en 2012)
- 33 en CDD (40 en 2012)
- 26 en formation et scolarité (32 en 2012)
- 5 en stages (6 en 2012)
- 34 entrées en situation de demandeurs d'emploi inscrit ou non à Pôle Emploi

52% d'hommes (49% en moyenne)
49% ont + de 22 ans (52% en moyenne)
54% ont au plus un niveau CAP (57% en moyenne)

28% ont au + un vélo comme mode de locomotion autonome (37% en moyenne) et 48% ont une voiture (45% en moyenne)

73% sont célibataires (80% en moyenne)

27% ont un logement autonome (31% en moyenne)

55 % en situation d'emploi/formation au 31/12/2013 (pour 51% 1 an plus tôt).

Mais aussi :
4 emplois d'avenir signés avec des mairies, OGEC et entreprises d'espaces verts du territoire : 1 CDI, 2 CDD de 3 ans et 1 de 1 an.

Quelques éléments d'analyse :

- un retour à un niveau d'accueil similaire à 2011 après une forte hausse en 2012,
- le seul territoire avec celui de Dinan Communauté où les jeunes hommes sont majoritaires,
- un niveau plus élevé que la moyenne en termes de formation et mode de locomotion autonome, bien que la part des jeunes avec voiture baisse.

Communauté de communes du Pays de Matignon



Elle comprend plus de 11 000 habitants sur 9 communes.
A noter l'importance de l'activité liée à la mer (ostréiculture, tourisme,...).
Les situations des jeunes de la Bouillie et d'Hénansal sont incluses.

7 % des jeunes suivis par la Mission Locale.

Les données majeures 2013

133 jeunes du territoire (123 en 2012)

64 jeunes accueillis pour la 1ère fois (56 en 2012)

354 entretiens/informations collectives/ateliers pour ces jeunes (300 en 2012) dont :
- 180 à la Mission Locale
- 19 en organisme de formation
- 10 en entreprise

+36 signatures et bilans spécifiques emplois d'avenir en entreprise pour des jeunes originaires ou non du territoire

60 % de femmes (moyenne de 53 %)
Seuls 44 % ont + de 22 ans (52 % en moyenne)
56 % ont au + un niveau CAP, avec une sur surreprésentation des jeunes avec CAP

50 % ont une voiture (45 % en moyenne)
25 % n'ont aucun moyen de locomotion ou un vélo (36 % en moyenne)

82 % sont célibataires

27 % ont un logement autonome (31 % en moyenne)

Activité de la permanence
En moyenne, 6 à 7 permanences mensuelles tenues à la Mairie de Matignon par un conseiller insertion (hebdomadaire) et un conseiller emploi (3/mois), ce dernier démarchant en parallèle des employeurs locaux.
- 154 entretiens sur le lieu de permanence (149 en 2012 et 2011), dont 28 pour des jeunes habitant les territoires proches
- 101 jeunes rencontrés à la mairie (103 en 2012, 81 en 2011)
- 54 des 64 nouvellement suivis en 2013 ont été vus la 1ère fois en mairie (52 en 2012)

L'appui à des situations engagées avant 2013 et 136 entrées en situation durant l'année dont :
- 5 en alternance (6 en 2012)
- 17 en contrat aidé CDD ou CDI (pour 10 en 2012): 3 CIE, 4 CAE, 10 emplois d'avenir
- 8 en CDI hors emploi aidé (idem 2012)
- 48 en CDD (44 en 2012)
- 19 en formation et scolarité (27 en 2012)
- 5 en stage (9 en 2012)
- 34 entrées en situation de demandeurs d'emploi inscrits ou non à Pôle Emploi

55 % sont en situation d'emploi/formation au 31/12/2013 pour 54 % 1 an plus tôt.

Mais aussi :
18 emplois d'avenir signés avec 5 EHPAD, 4 mairies et 6 associations du territoire.
12 sont des CDD d'au moins 2 ans.

Quelques éléments d'analyse :

- un nombre de jeunes accueillis et accompagnés en hausse,
- une baisse de la part des jeunes sans niveau de qualification au profit d'une part + importante de jeunes avec un CAP,
- une large sur représentation des femmes et un public plutôt jeune,
- la part de jeunes avec voiture qui reste supérieure à la moyenne mais continue de baisser.

Communauté de communes du Pays de Duguesclin



Elle comprend plus de 8 800 habitants sur 9 communes.
Sa culture agro-alimentaire la caractérise.
A noter un travail étroit de partenariat, avec notamment l'OISCL.

6 % des jeunes suivis par la Mission Locale.

Les données majeures 2013

120 jeunes du territoire (119 en 2012)

63 jeunes accueillis pour la 1ère fois en 2013 (56 en 2012)

380 entretiens/informations collectives/ateliers (336 en 2012) dont :
- 227 à la Mission Locale
- 49 en organisme de formation

+ *12* signatures et bilans spécifiques emplois d'avenir en entreprise pour des jeunes originaires ou non du territoire

Activité de la permanence
En moyenne, 5 permanences mensuelles à la Communauté de Communes par un conseiller insertion et un conseiller emploi, ce dernier ayant en parallèle une démarche directe avec les employeurs locaux.
- 117 entretiens sur le lieu de permanence (99 en 2012 et 101 en 2011), dont 31 pour des jeunes habitant les territoires proches
- 76 jeunes rencontrés à la mairie (83 en 2012, 67 en 2011)
- 38 des 63 jeunes 1ers accueils ont été rencontrés la 1ère fois en mairie (33 en 2012)

62 % de femmes (moyenne de 52 %)
50 % ont + de 22 ans (53 % en moyenne) et
48 % ont au plus un niveau CAP (47 % en moyenne)

32 % n'ont aucun moyen de locomotion ou un vélo (37 % en moyenne).
50 % ont une voiture (47 % en moyenne),

75 % sont célibataires (80% en moyenne)

28 % ont un logement autonome (31 % en moyenne)

L'appui à des situations engagées avant 2013 et 119 entrées en situation dont :
- 8 en alternance (1 en 2012)
- 10 en contrat aidé CDD ou CDI (pour 3 en 2012): 1 CIE, 2 CAE, 7 emplois d'avenir
- 5 en CDI (idem 2012)
- 39 en CDD et autre contrat (55 en 2012)
- 25 en formation ou scolarité (22 en 2012)
- 5 en stage (pour 2 en 2012)
- 27 situations de demandeurs d'emploi inscrits ou non à Pôle Emploi

60% en situations d'emploi formation au 31/12/2013 (pour 54 % au plus tôt).

Mais aussi :
7 emplois d'avenir signés avec l'EHPAD et l'entraide cantonale du territoire.

Quelques éléments d'analyse :

- une hausse des jeunes nouvellement accueillis et des entretiens sur le lieu de permanence,
- une baisse importante des accès à des CDD saisonniers et pour autant une sur-représentation de la part des jeunes en formation au 31/12 notamment en alternance,
- la poursuite d'une baisse de la part des jeunes sans voiture,
- un public féminin sur-représenté.

Communauté de communes du Pays de Caulnes



Ce territoire est situé à l'épi-centre de Saint Malo, Rennes et Saint-Brieuc et comprend plus de 6 100 habitants sur 8 communes.

5 % des jeunes suivis par la Mission Locale.

Les données majeures 2013

95 jeunes du territoire (79 en 2012, 91 en 2011)

38 jeunes accueillis pour la 1ère fois (34 en 2012, 41 en 2011)

282 entretiens/informations collectives/ateliers pour ces jeunes (203 en 2012, 267 en 2011) dont :
- 176 à la Mission Locale
- 30 en organisme de formation

+ *7* signatures et bilans spécifiques emplois d'avenir en entreprises pour des jeunes originaires ou non du territoire

56 % de femmes (moyenne de 53 %)
51 % ont + de 22 ans (52 % en moyenne)
58 % ont au plus un niveau CAP (57 % en moyenne), et 13 % un niveau >bac (7 % en moyenne)

57% ont une voiture (45 % en moyenne), 31 % n'ont aucun moyen de locomotion ou un vélo (37 % en moyenne)

74 % sont célibataires (80% en moyenne)

35 % ont un logement autonome (31 % en moyenne)

Activité de la permanence
- les permanences bi-mensuelles du conseiller insertion sont complétées par une permanence mensuelle d'un conseiller emploi ; ce dernier ayant en parallèle une démarche directe avec les employeurs locaux.
- 70 entretiens sur le lieu de permanence (50 en 2012) dont 12 pour des jeunes habitant les territoires proches
- 47 jeunes rencontrés à la mairie (40 en 2012)
- 24 des 38 jeunes 1ers accueils ont été rencontrés la 1ère fois en mairie

L'appui à des situations engagées avant 2013 et 102 entrées en situation durant l'année dont :
- 2 en alternance
- 8 en contrat aidé (4 en 2012) : 1 CAE,1 CIE et 6 emplois d'avenir
- 3 en CDI
- 26 en CDD
- 23 en formation et scolarité
- 7 en stage
- 31 entrées en situation de demandeurs d'emplois inscrit ou non à Pôle Emploi

54 % sont en emploi/formation au 31/12/2013 (pour 57 % 1 an plus tôt).

Mais aussi :
3 emplois d'avenir signés avec 1 OGEC (1 an renouvelable), 1 mairie (3 ans) et 1 entreprise automobile (CDI) du territoire.

Quelques éléments d'analyse :

- une nouvelle hausse du nombre de jeunes accueillis et accompagnés,
- une part de jeunes de qualification supérieure au bac très importante,
- la part de jeunes avec voiture qui reste supérieure à la moyenne mais continue de baisser,
- un taux important de jeunes en emploi/formation au 31/12/2013.

Communauté de communes de Plancoët Plélan

Ce territoire nouvellement constitué comprend plus de 18 000 habitants sur 18 communes.

15 % des jeunes suivis par la Mission Locale.

Les données majeures 2013

307 jeunes du territoire (295 en 2012)

116 jeunes accueillis pour la 1ère fois en 2013 (131 en 2012)

1 127 entretiens/informations collectives/ateliers (1 017 en 2012) dont :

- 843 à la Mission Locale
- 130 en organismes de formation
- 29 en entreprise

+ ***34*** signatures et bilans spécifiques emplois d'avenir en entreprise pour des jeunes originaires ou non du territoire

55 % de femmes (53 % en moyenne)
51 % ont + de 22 ans (52 % en moyenne)
53 % ont au plus un niveau CAP

31 % n'ont aucun moyen de locomotion ou un vélo
57 % ont une voiture (45 % en moyenne)

74 % sont célibataires (80 % en moyenne)

35 % ont un logement autonome (31 % en moyenne)

Activité de la permanence

En moyenne, 4 à 5 permanences mensuelles tenues à la mairie de Plancoët par un conseiller en insertion et à la médiathèque de Pluduno par un conseiller emploi, ce dernier ayant en parallèle une démarche directe avec les employeurs locaux :

- 129 entretiens (99 en 2012), dont 39 pour des jeunes habitant les territoires proches
- 32 des 116 1ers accueils ont eu lieu en mairie de Plancoët

L'appui à des situations engagées avant 2013 et 348 entrées en situation durant l'année dont :

- 13 en alternance (20 en 2012)
- 29 en contrat aidé : 5 CAE, 4 CIE, 20 emplois d'avenir
- 12 en CDI
- 103 en CDD
- 19 en stage
- 66 en formation et 4 en scolarité
- 95 situations de demandeurs d'emploi inscrit ou non à Pôle Emploi

54 % sont en situation d'emploi/formation au 31/12/2013

Mais aussi :

23 emplois d'avenir signés avec des employeurs du territoire avec : 6 en mairie et communauté de communes, 5 en EHPAD public, 9 en association (EHPAD, IME, culture,...) et 3 en entreprise (carrières et porcherie).
17 des 22 emplois sont d'une durée supérieure à 23 ans, 3 en CDI.

Quelques éléments d'analyse :

- une hausse du global nombre de jeunes accompagnés (difficultés d'accès emploi/autonomie),
- une part importante de jeunes avec voiture, mais près d'1 sur 3 sans moyen de locomotion,
- la force des emplois d'avenir sur le territoire.



Communauté de communes Arguenon-Hunaudaye



Ce territoire comprend plus de 8 000 habitants sur 6 communes.
Il se caractérise par un éloignement de Dinan qui suppose un travail d'appui à l'accessibilité aux services.

7 % des jeunes suivis par la Mission Locale.

Les données majeures 2013

138 jeunes du territoire (117 en 2012)

56 jeunes accueillis pour la 1ère fois (45 en 2012)

435 entretiens/informations collectives/ateliers (412 en 2012) dont :

- 239 à la Mission Locale
- 16 en organisme de formation
- 25 en entreprise

+ 23 signatures et bilans spécifiques emplois d'avenir en entreprise pour des jeunes originaires ou non du territoire.

57 % de femmes (moyenne de 53 %)
51 % ont + de 22 ans
59 % ont au plus un niveau CAP (57 % en moyenne)

25 % n'ont aucun moyen de locomotion ou un vélo (37 % en moyenne)
60 % ont une voiture (45 % en moyenne)

78 % sont célibataires
38 % ont un logement autonome

Activité de la permanence
5 à 6 permanences mensuelles en mairie de Jugon-les-lacs et Plénée-Jugon, avec une mission parallèle de démarche directe avec les employeurs locaux :

- 151 entretiens (156 en 2012), dont 8 pour des jeunes de territoires proches
- 30 des 56 1ers accueils ont eu lieu sur 1 des permanences

L'appui à des situations engagées avant 2013 et 143 entrées en situation durant l'année dont :

- 3 en alternance
- 17 en contrat aidé : 5 CAE et 12 emplois d'avenir
- 3 en CDI
- 38 en CDD et autres contrats
- 9 en stage
- 23 en formation et 2 en scolarité
- 46 situations de demandeurs d'emploi inscrits ou non à Pôle Emploi

57 % sont en emploi formation au 31/12/2013.

Mais aussi :
13 emplois d'avenir signés avec des employeurs du territoire : 9 en mairie/communauté de communes/CCAS/CIAS), 2 en collège, 2 en association.

Quelques éléments d'analyse :

- une hausse des jeunes nouvellement accueillis et ayant engagé un accompagnement avant 2013 difficultés d'accès à l'emploi/autonomie,
- bien qu'une part conséquente de jeunes véhiculés, une hausse continue sur 3 ans des jeunes sans moyen de locomotion,
- la force des emplois d'avenir de longue durée sur le territoire.

Communauté de communes de la Côte d'Emeraude



La Mission Locale intervient sur 4 communes de la communauté de communes : Ploubalay, Lancieux, Trégon et Plessix-Balisson.

3 % des jeunes suivis par la Mission Locale.

Les données majeures 2013

58 jeunes du territoire (60 en 2012 et 44 en 2011)

23 jeunes accueillis pour la 1ère fois (pour 30 en 2012 et 15 en 2011)

192 entretiens/informations collectives/ateliers pour ces jeunes (177 en 2012) dont :
- 135 à la Mission Locale
- 27 en organisme de formation

53 % de femmes
59 % + de 22 ans (52 % en moyenne)
56 % ont au plus un niveau CAP (57 % en moyenne)

17 % n'ont aucun moyen de locomotion ou un vélo (36 % en moyenne)
64 % ont une voiture (45 % en moyenne)

79 % sont célibataires

Activité de la permanence
Depuis 2 ans, 1 permanence mensuelle en mairie de Ploubalay d'un conseiller emploi complémentaire à celle du conseiller insertion ; ainsi qu'une démarche développée de prospection d'employeurs locaux.
- 26 entretiens à la mairie (idem 2012),
- 10 des 23 jeunes reçus en 1ers accueils rencontrés à la mairie.

L'appui à des situations engagées avant 2013 et 60 entrées en situation dont :
- 3 en contrat aidé : 1 CAE et 2 emplois d'avenir
- 22 en CDI et CDD
- 1 en stage
- 15 en formation et 1 en scolarité
- 19 situations de demandeurs d'emploi indemnisés ou non, inscrits ou non à Pôle Emploi

53 % sont en emploi ou formation au 31/12/2013.

Mais aussi :
8 emplois d'avenir signés avec des employeurs du territoire (pour des jeunes du ou hors territoire de la communauté de communes) : 2 en EHPAD public, 1 en mairie, 5 en association (EHPAD, club nautique, loisirs,...)
5 sur 8 sont en CDI ou CDD de 2-3 ans.

Quelques éléments d'analyse :

- une "stabilisation" des accueils et suivis après une croissance 2011-2012 très forte,
- un public sensiblement plus âgé et autonome dans ses déplacements que la moyenne des 2012 jeunes suivis par la Mission Locale.



3e partie :

Des besoins, des actions pour l'insertion des jeunes

Fiche 1
Orientation / formation

▶ Contexte :

- un très faible niveau de formation chez une partie du public,
- un accès au marché du travail plus difficile pour les non qualifiés,
- des qualifications "sans valeur" sur le marché de l'emploi,
- une 1ère orientation subie plutôt que choisie pour certains jeunes,
- une nécessité de faire des choix d'orientation trop tôt parfois,
- une volonté de compléter sa formation scolaire,
- une volonté de se qualifier suite à des expériences en entreprise,
- une obligation de se former en cours d'Emploi d'Avenir/CAE.

▶ Objectif :

- améliorer le niveau de qualification des jeunes en vue d'occuper un emploi,
- concentrer les efforts de formation sur les jeunes de plus faible niveau,
- élargir le choix des possibles en cassant les préjugés sur les métiers,
- augmenter les compétences des jeunes en Emploi d'Avenir et CAE .

▶ Moyens et Actions :

A) Des dispositifs

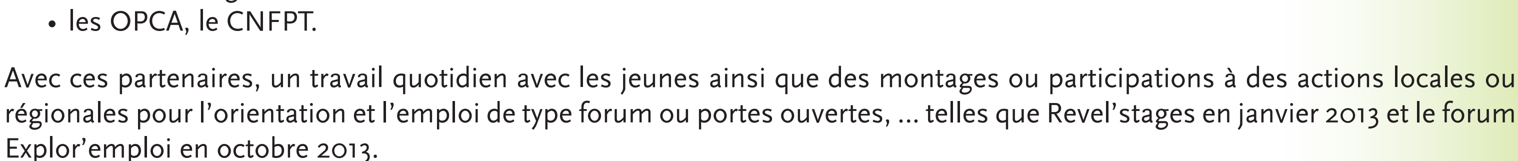
- le Dispositif Régional d'Insertion Professionnelle (DRIP),
- le Programme Régional des Stages (PRS),
- le Programme Bretagne Formation (PBF) ,
- le Programme Contrat d'Accès à la Qualification (CAQ nouveauté 2013),
- les formations "Compétences Clés",
- les modules "Egalité professionnelle",
- le retour en formation initiale,

- la MLDS : Mission de Lutte contre le Décrochage Scolaire + MISEC,
- le chèque formation, le chèque force,
- les formations par correspondance,
- le DIF, CIF, la VAE, les périodes de professionnalisation.



B) Des partenaires

- les organismes locaux de formation : Cifac, Cema, Arep, Clps, Espace steredenn (ex : ker maria), Scic Eclis, Greta, CFA, Scic Kejal, Adalea, CFPPA,
- les organismes de formation et CFA régionaux/nationaux,
- le CIO, la MLDS (ex MGI) (privé, public),
- Pôle Emploi,
- le Conseil Régional,
- les OPCA, le CNFPT.



Avec ces partenaires, un travail quotidien avec les jeunes ainsi que des montages ou participations à des actions locales ou régionales pour l'orientation et l'emploi de type forum ou portes ouvertes, ... telles que Revel'stages en janvier 2013 et le forum Explor'emploi en octobre 2013.

C) Un réseau de Missions Locales bretonnes qui agissent concrètement sur le thème de l'égalité professionnelle

Depuis Décembre 2000, les Missions Locales des Côtes d'Armor (dites ML 22) mènent une démarche départementale visant à développer l'élargissement des choix professionnels et les contrats en alternance pour son public féminin.
Une chargée de projet est mise à disposition par la Mission Locale Centre Bretagne pour l'animation et la coordination de l'opération départementale. Au sein d'un comité technique, la coordinatrice et les référents égalité de chaque Mission Locale élaborent les orientations et les actions concrètes de la démarche.
La coordinatrice a un rôle de veille lié à l'égalité professionnelle important pour les référents et un appui technique sur les actions mises en place.

D) Une offre de formation continue diversifiée pour les jeunes demandeurs d'emploi. En 2013 on constate :

- une stabilité de l'offre prise en charge par le Conseil Régional avec une volonté d'aider les jeunes à s'engager dans des parcours qualifiants via le CAQ.
- un enrichissement ponctuel avec les formations mises en place par Pôle Emploi,
- un développement des formations suivies par les jeunes en Emploi d' Avenir,
- des soucis concernant le bilan de compétences (arrêt de la prestation en octobre pour des questions financières).

E) Les modules "égalité professionnelle" et "Métiers en tous genres"

- **"100 femmes, 100 métiers" devient Métiers en tous genres : du 15 au 30 octobre 2013**
  120 personnes ont participé à la conférence-débat. Les échanges ont été riches et les témoignages ont illustré la réalité de la mixité, même si parfois, chacun peut avoir des difficultés à trouver sa place dans un environnement professionnel dit "atypique".

- **Action culturelle Inde/France**
  La Mission Locale a coorganisé un échange sur la place de la femme dans différents pays, entre des personnes en formation Français Langue Étrangère et M. Augustin Brutus, qui œuvre pour le développement des plus démunis à travers l'ONG "Intercultural Network for Development and Peace" (INDP) ; des échanges riches et interculturels, un travail conséquent de préparation des personnes en formation pour échanger en français sur un thème très vaste.



- **Animation ponctuelle à la Mission Locale des modules sur l'égalité professionnelle.**
  La Mission Locale a animé des modules auprès de jeunes en formation et/ou en recherche d'emploi avec pour objectifs :
  - d'amener les jeunes à s'exprimer sur les représentations qu'ils/qu'elles ont des rôles sociaux différents des hommes et des femmes,
  - de faire réfléchir à leur propre parcours professionnel,
  - de leur faire prendre conscience des a priori, des préjugés qu'ils ont ou pourraient avoir,
  - de les ouvrir à l'idée qu'une autre orientation professionnelle est possible pour les femmes et pour les hommes et que la mixité des métiers peut être une réalité.

Un aperçu des résultats 2013 :

- **3 884 propositions de formation/orientation auprès de 1 338 jeunes demandeurs d'emploi (en 2012 : 3 045 auprès de 1 187 jeunes en 2011 : 3 173 auprès de 1 207 jeunes)**
- **566 prescriptions de formations (mises en relation) pour 463 jeunes demandeurs d'emploi (en 2012 : 742 auprès de 691 jeunes en 2011 : 570 auprès de 489 jeunes)**
- **410 entrées en formation (hors contrat en alternance) (390 en 2012 et 438 en 2011)**
- **122 jeunes ont réalisé 140 stages en entreprise = travail d'orientation et/ou négociation de contrat**
- **99 jeunes en alternance : contrats d'apprentissage/contrats de professionnalisation**
- **100 % de plans de formation signés pour les 111 emplois d'avenir**
- **33 bilans de compétences et autres prestations d'évaluation (Performance Handicap)**
- **40 retours en formation initiale (infirmier, BTS,...)**

F) 1er Focus : le DRIP (Dispositif Régional d'Insertion Professionnelle) et PBF (Programme Bretagne Formation)

1) Les outils

Financé par le Conseil Régional et l'Europe, le DRIP est constitué de 5 typologies de prestations formation.

- **La POP : Prestation d'orientation professionnelle**

Objectifs :
- Construire, vérifier et valider un projet professionnel réaliste
- Définir un plan d'actions précis permettant la réalisation du projet
- Accéder à une formation qualifiante

Validation :
- CVPP : Certificat de Validation du Projet Professionnel
- Certificat NSI : Navigation Sur Internet

Public concerné : Demandeurs d'emploi (inscrits à Pôle Emploi) en quête d'une réorientation professionnelle.

- **La PPI : Prestation préparatoire à l'Insertion**

Objectifs :
- Remobilisation individuelle et collective
- Construction d'un projet professionnel
- Résolution des freins
- Accès à une formation qualifiante

Validation :
- CVPP

Public concerné : Demandeurs d'emploi (inscrits à Pôle Emploi) éloignés de l'emploi, ayant besoin d'une étape de remobilisation et de remise à niveau en vue d'une formation qualifiante.

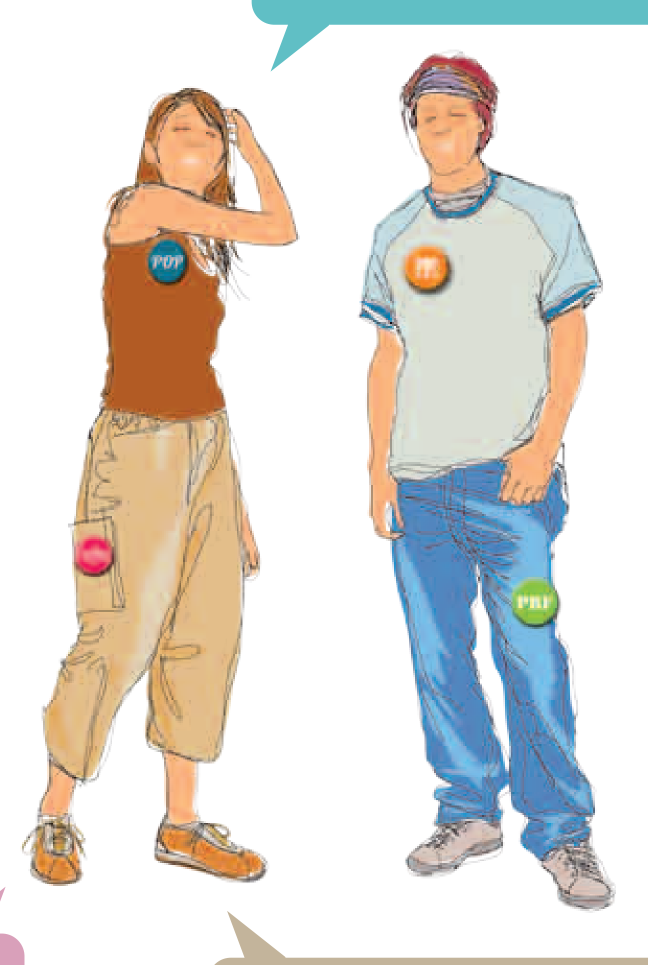
- **Les Préfos : Préformations sectorielles**

4 à Dinan : Bâtiment TP - vente/distribution aide à la personne et hôtellerie/restauration

Objectifs :
- Améliorer la connaissance des secteurs professionnels et des métiers
- Acquérir les gestes et savoir professionnels de base
- Construire un plan d'actions pour une entrée en qualification
- Accéder à une qualification

Validation :
- CVPP

Public concerné : Demandeurs d'Emploi (inscrits à Pôle Emploi) ayant fait le choix d'un secteur professionnel déterminé et ayant besoin d'approfondir leur connaissance des métiers de ce secteur afin de faire un choix précis de qualification.



- **La POP FLE : POP Français Langue Etrangère**

Objectifs :
- Atteindre un degré de maîtrise de la langue française suffisant pour une insertion sociale et professionnelle
- Construire, vérifier un projet professionnel
- Se sensibiliser à la vie sociale et civique en France

Validation :
- Passation du DELF (Diplôme d'Etude en Langue Française)
- CVPP
- Certificat NSI

Public concerné : Demandeurs d'emploi (inscrits à Pôle Emploi) d'origine étrangère ayant besoin d'apprendre la langue française.

- **La qualification (offre du programme Bretagne Formation : PBF)**

Objectif :
- Qualifier les stagiaires

Validation :
- niveau V ou IV (CAP/BEP/BP/CQP/Titre Professionnel)

Public concerné : Demandeurs d'emploi (inscrits à Pôle Emploi) ayant validé préalablement leur choix professionnel pour une prestation du DRIP ou une expérience en entreprise dans le secteur.

2) les résultats 2012/2013 des prestations

- **La POP**

114 jeunes y ont participé (47 % d'hommes et 53 % de femmes).
Ils se sont orientés vers les secteurs suivants (par ordre décroissant) :

- le commerce
- l'aide à la personne
- le bâtiment et TP
- la logistique/le magasinage, la conduite de poids lourds
- l'hôtellerie/restauration
- le secrétariat
- la santé
- les jardins espaces verts
- l'animation
- l'informatique (programation)
- la sécurité
- la chaudronnerie
- l'aéronautique
- le secteur funéraire
- l'agriculture
- la maintenance industrie
- la coiffure
- le travail du cuir
- l'infographie
- la carrosserie
- la conduite de lignes

La plupart des jeunes se disent "redynamisés", "plus confiants", affirment "y voir plus clair", et "être prêts à poursuivre" le plan d'actions prévu.
On observe 23 abandons pour non adhésion à la démarche, accès à emploi, déménagement, maladie...



- **La préfos hôtellerie**

Elle a concerné 4 femmes et 4 hommes tous de niveau inférieur ou égal au CAP/BEP.

Les projets à la sortie de la formation :

	Femmes	Hommes	Total
Service	2	1	3
Cuisine	2	3	5
Total	4	4	8

Projet/ suite prévue : 1 congé maternité / 1 emploi d'avenir signé / 1 emploi d'avenir en attente / 2 qualifications en cuisine dont 2 réalisées / 2 en emploi / 1 emploi d'avenir ou apprentissage en attente.

La situation à la sortie de la formation :

Travail	Femmes	Hommes	Total
Travail saisonnier en hôtellerie	2	2	5
Restauration			
Travail en ménage (CDI)	1		
Demandeur d'emploi	1	2	3
Total	**4**	**4**	**8**

La préfos a permis un accès à l'emploi saisonnier dans la filière et dès la sortie à une majorité de jeunes. 2 ont accédé à une formation qualifiante 4 mois plus tard.

- **La préfos Bâtiment**

A concerné 3 femmes et 6 hommes tous de niveau inférieur ou égal au CAP/BEP .

Les projets à la sortie de la formation :

	Femmes	Hommes	Total
Peintre	3	1	4
Maçon		1	1
Carreleur		2	2
Couvreur		1	1
Coffreur		1	1
Total	**3**	**6**	**9**

1 projet de formation, 5 d'apprentissage, et 3 d'accès à l'emploi.
Ces projets montrent que tous ces jeunes ont été replacés, grâce à la formation, dans une dynamique positive de formation et/ou d'emploi.

La situation à la sortie de la formation :

	Femmes	Hommes	Total
Emploi	2 Contrats d'apprentissage	1 CDD intérim	3
En attente d'emploi		1 contrat d'apprentissage en Sept. 1 contrat d'apprentissage	2
En attente de formation	1 (Qualification par l' AFPA)		1
Demandeur d'emploi		3	3
Total	**1**	**6**	**9**

A la sortie, les 2 tiers des jeunes sont dans une situation d'emploi ou de formation.

Ces 3 exemples montrent que ces prestations du DRIP replacent les jeunes demandeurs d'emploi dans une perspective d'avenir. Elle leur permet de mieux connaître le monde de l'entreprise, les métiers qui s'y exercent, les formations qualifiantes qui y aboutissent.
Elle leur permet aussi de reconquérir cette confiance en soi souvent mise à mal par des situations de chômage longue et des contrats de travail précaire.
Elles aboutissent aussi à la recréation de lien social.
Tous ces éléments sont indispensables pour réussir l'étape suivante de qualification.

- **Un exemple de Formation qualifiante "Mécanique aéronautique" :**

Elle a concerné 11 jeunes dont 8 de Dinan (100 % d'hommes). Tous ont obtenu le CAP.



A la sortie de la formation :

- 8 étaient en emploi dont 4 dans la filière et un qui s'est réorienté vers la conduite poids lourds,
- 1 situation inconnue,
- 2 demandeurs d'emploi,

6 mois après la formation :

- 5 sont en emploi dont 3 dans l'aéronautique,
- 5 sont demandeurs d'emploi dont 2 ont travaillé en intérim dans l'aéronautique et sont à nouveau en attente de missions dans ce secteur,
- 1 situation inconnue.

3) 2e Focus sur le CAQ / Contrat d'Accès à la Qualification

Ce nouveau dispositif mis en place par le Conseil Régional fin 2012 a pour objectif "la sécurisation des parcours des jeunes ne disposant pas de la qualification adaptée à la réalisation de leur projet professionnel".
Sa mise en œuvre a été confiée aux Missions Locales et aux organismes de formation assurant les prestations du Dispositif Régional d'Insertion Professionnelle.

L'enjeu est de garantir l'accès à moyen ou long terme à des formations qualifiantes et/ou en apprentissage à des jeunes en aval d'une formation de définition de projet professionnel par :

- un suivi plus soutenu des jeunes concernés,
- un rapprochement intensifié des acteurs Mission Locale et Organismes de formation,
- la mobilisation d'outils permettant au jeune de garder sa dynamique et préparer son entrée en formation : ateliers logement, budget, visites d'entreprises, journées d'observation en organismes de formation,
- une sécurisation du parcours des jeunes par un apport financier du Conseil Régional sur une partie de ce parcours.

Cet accompagnement est d'une durée maximale de 18 mois.

Originalité : le Conseil Régional a confié à la Mission Locale 10 accompagnements CAQ à des jeunes en situation de parrainage/marainage. L'enjeu est de favoriser un accès à la qualification par l'appui complémentaire du parrain bénévole. Celui-ci est sensibilisé aux outils de la formation, en étant notamment acteur des bilans de fin de formation (CVPP).

54 jeunes ont été accompagnés dans le cadre du CAQ en 2013 (soit 94,7% de l'objectif posé par la Région), dont 55% d'hommes.

Problématiques principales observées chez ce public : des difficultés financières et une mobilité limitée.

Exemple des projets d'accès des formations qualifiantes sur lesquels les jeunes ont été accompagnés :
Bâtiment - Vente- Aide à la personne - Informatique/infographie - Hôtellerie/Restauration/Bar - Animation - Magasinage - Conduite (poids lourds, Ambulances) - Mécanique/usinage/conduite de lignes - Sécurité- Agriculture (production).

10 jeunes sont sortis du dispositif CAQ. Au 31/12/2013, 2 sont en contrat en alternance, 3 en emploi et 1 en formation qualifiante.

Perspective 2014
le dispositif est reconduit à l'identique pour le Pays de Dinan, avec la poursuite des accompagnements engagés en 2013.

G) 3e Focus : Formations suivies par les jeunes en dehors du bassin d'emploi

Beaucoup de jeunes présentent des difficultés de mobilité. Malgré cela, nombreux sont ceux qui font l'effort de s'éloigner pour se qualifier dans le secteur professionnel de leur choix.
Ainsi, de sept 2012 à sept 2013, **249 jeunes sont partis se former** hors bassin de Dinan.

Par code métier ROME, un aperçu :
Code A (agriculture, pêche, espaces verts, soins aux animaux) : 14 jeunes
Code D (commerce et distribution) : 19
Code E (communication, média et multi média) : 9
Code F (construction/bât/TP) : 20
Code G (hôtellerie/ restauration/ animation) : 30
Code H (industrie : études et supports) : 9
Code I (installation et maintenance) : 6
Code J (santé) : 35
Code K (services aux pers et collec) : 48
Code M (support à l'entreprise) : 10
Code N (transport/logistique) : 20

Cela représente à peu près un tiers des jeunes ayant demandé une formation sur la même période.

H) 3e Focus : l'orientation vers les métiers verts



Encourager les jeunes à s'orienter vers les nouveaux métiers en lien avec l'amélioration de l'habitat et les énergies renouvelables. Tel est le projet auquel la Mission Locale a été associée par la SCIC "Énergies renouvelables" en 2013. Il s'agit d'un projet transmanche (CREST) qui vise en partie à promouvoir ces nouveaux métiers. Au-delà des actions incitant à une prise de conscience de l'intérêt écologique et économique pour tous de développer ces techniques, un travail plus spécifique sur les supports d'information type "fiches métiers" est amorcé en 2013. Il sera poursuivi en 2014 en associant les jeunes, les entreprises et les acteurs de l'orientation à cette réflexion, et ce en Pays de Dinan ainsi que dans le Cambridgeshire en Angleterre.



Fiche 2
Emploi

▶ Contexte :

Les jeunes représentent 19.1 % des demandeurs d'emploi de moins de 26 ans du territoire d'intervention de la Mission Locale au 31/12/2013, soit 1 680 jeunes. L'évolution est de -2.3 % sur 1 an. Cette baisse résulte pour part des emplois d'avenir pour les jeunes pas ou peu qualifiés qui peinaient à accéder à l'emploi auparavant.

▶ Objectifs :

Les différents objectifs de la Mission Locale restent :

- accompagner le jeune dans son projet d'accès et de maintien en emploi,
- construire et animer un réseau d'employeurs au service des parcours des jeunes et indirectement des entreprises.

▶ Aperçu global du partenariat avec les entreprises

Les faits majeurs 2013 :

- la Mission Locale est mieux identifiée par les employeurs de par la mise en place de moyens de communication,
- les conseillers emploi ont renforcé le partenariat avec les employeurs du territoire et ceux-ci s'adressent plus directement à eux pour effectuer leurs recrutements,
- le rôle de la Mission Locale est de mieux en mieux identifié.

Rappel 2012	2013
106 nouveaux employeurs en contact	**294 employeurs en contact, dont 151 employeurs nouvellement connus**
629 contacts employeurs	**1 237 contacts employeurs**

A) Les offres d'emploi

A partir du profil du jeune et/ou de la demande des employeurs, la Mission Locale organise un rapprochement sur une offre d'emploi. Pour cela, elle identifie les besoins, favorise les rapprochements, la mise en relation et la contractualisation. Si stages et emplois aidés sont des leviers, le lien de confiance avec l'employeur et la capacité à le rencontrer et négocier avec lui sont prioritaires.

La Mission Locale intervient aussi, pour rapprocher des jeunes sur des offres collectées par des partenaires qui l'informent de celles-ci (Pôle Emploi, intérim,...).

Un total de 1 117 mises en relation sur tous types d'offres.

- **Zoom sur les offres collectées par la Mission Locale :**

252 offres collectées par les conseillers emploi en 2013 et 801 mises en relation sur ces offres, soit une moyenne de 3 candidats présentés par offre.

106 sont des CDD ou CDI Emploi d'avenir dans le secteur non-marchand (collectivités, associations...).

B) Les stages et plates-formes de vocation (Méthode de recrutement par simulation)

	2012	2013
Stages réalisés (conventions PMP Mission Locale)	104 pour 66 jeunes	134 pour 116 jeunes
Mobilisation plate-forme de vocation	12	20

Les entreprises accueillent plus volontiers en stage les jeunes souhaitant confirmer un projet professionnel ou en recherche d'un emploi. Le renforcement des liens avec les partenaires (employeurs et Pôle Emploi) permet de positionner les jeunes sur des recrutements par simulation, pour l'entreprise Cordon Electronics par exemple.

C) Les emplois aidés



1) Le Contrat Unique d'Insertion : CAE et CIE

Le cadre :
Depuis le 1er janvier 2010, le Contrat Unique d'Insertion (CUI) est entré en vigueur.
Il permet d'acquérir une première expérience professionnelle significative.
Il se décline en deux versions :

- le Contrat Initiative-Emploi (CIE) dans le secteur marchand,
- le Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE) dans le secteur non marchand.

La Mission Locale, habilitée à signer les CAE et les CIE, a pu prendre une part significative dans l'aboutissement de ce programme et asseoir sa légitimité avec les employeurs.
En 2013, l'objectif posé par l'État en terme de signature de contrats est de 18 CIE et de 30 CAE.

Les différents moyens mis en œuvre :

- l'équipe emploi dont un référent technique sur le sujet,
- une prospection ciblée et information auprès des entreprises et des collectivités locales (communes, communautés de communes, associations) par les conseillers emploi,
- les permanences à Matignon, Broons, Plénée-Jugon, Ploubalay et Caulnes pour établir des liens entre les jeunes demandeurs d'emploi et les collectivités locales ainsi qu'avec les entreprises du secteur. Ces permanences ont permis de s'immerger dans le tissu économique local et de collecter des offres d'emploi de proximité,
- la mobilisation dans les instances locales et départementales de décision et d'animation des dispositifs.

Les résultats :
46 CAE et CIE signés en 2013 par la Mission Locale, auxquels s'ajoutent plus de 20 CAE et CIE signés par les opérateurs Pôle Emploi ou Cap emploi pour des jeunes suivis par la Mission Locale.

- **23 CIE signés par la Mission Locale en 2013**

CUI-CIE	Femmes	Hommes	Total
CIE-CDD	4	6	10
CIE-CDI	7	6	13

D'une manière générale, le nombre de CIE signés est plus important que l'année dernière (23 contre 17 à n-1).
57 % des CIE sont en CDI (contre 47 % à n-1) et 78 % à temps plein.
Le secteur de la grande distribution tire son épingle du jeu avec 8 CIE. Les secteur de l'agriculture et de l'hôtellerie-restauration avec respectivement 5 CIE ne sont pas en reste.

- **23 CAE signés par la Mission Locale en 2013**

CUI-CAE	Femmes	Hommes	Total
CAE CDD	2	19	22
CAE CDI	1	1	1

Les femmes sont surreprésentées en lien avec la nature des postes occupés (aide auprès des enfants et personnes âgées).

23 signatures de CAE contre 48 l'année passée, 78 % en CDD de 1 an ou CDI et 43 % à + de 26h semaine.
Une forte baisse à relativiser puisqu'il s'agit essentiellement de la résultante de la mise en oeuvre des emplois d'avenir. In fine, le nombre cumulé de postes en CAE et emploi d'avenir est de 134 pour 48 CAE en 2012.

En effet, lorsque l'employeur a le choix avec un CAE, la nature des aides l'incite fortement à opter pour l'emploi d'avenir (75 % sur 3 ans pour 70 % sur 6 à 18 mois). Le sens même de la loi (place de la formation, durée) est aussi un argument pour nombre d'employeurs.
De plus, la Mission Locale s'est aussi saisie de la mesure emploi d'avenir comme mesure phare dans ses liens avec les employeurs pour une insertion durable des jeunes.

Les perspectives :
Les CAE et CIE sont toujours mobilisés en 2014 en fonction des choix du législateur en matière de critères d'éligibilité et d'enveloppe. Nous continuerons de prioriser des emplois de qualité en terme de durée horaire et durée de contrat, ainsi qu'en incitant à la mise en place de formations en emploi.
Ils restent une véritable opportunité pour les jeunes en vue d'acquérir une première expérience, notamment ceux de niveau Bac et plus qu'il convient de ne pas écarter.

2) Les Emplois d'Avenir



le cadre

La loi relative à la mise en œuvre des Emplois d'Avenir du 26 octobre 2012, vise à apporter une réponse aux difficultés particulières rencontrées par les jeunes sur le marché du travail.

Les objectifs sont d'offrir à un jeune l'opportunité d'accéder à un emploi durable et/ou à un premier emploi et de lui donner les moyens de se qualifier.
Le volet formation occupe une place prépondérante. L'employeur, le jeune et le prescripteur sont tenus de signer un contrat d'engagement réciproque dont l'objectif principal est de sécuriser le parcours professionnel du jeune. Le contrat prévoit l'ensemble du processus.
Si l'emploi d'avenir est destiné principalement au secteur non marchand (collectivités, associations,..) les employeurs du secteur marchand sont éligibles, sous réserve de figurer sur la liste des secteurs d'activités définie par le Préfet de région.

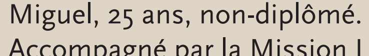
Les Missions Locales et Cap Emploi (pour le public reconnu travailleur handicapé) sont habilités à les signer. La gestion d'une mesure de cette importance, est une véritable reconnaissance des missions et compétences des Missions Locales et des besoins des jeunes.
L'objectif fixé par l'Etat auprès de la Mission Locale pour 2013 était initialement de 73 Emplois d'Avenir, réévalué à 96 puis 114 au vu des réalisations en cours d'année.

- **Les aides financières et les contreparties**

L'aide financière accordée par l'Etat est de 75 % du salaire brut sur 3 ans pour le non-marchand et de 35 % pour le secteur marchand.
Un véritable pacte de co-responsabilités puisque les employeurs s'engagent à :
- recruter un jeune en CDD de 3 ans ou en CDI (CDD 1 an possible sous condition),
- former le jeune (obligatoire, avec une recommandation de 80 heures/an),
- accompagner le jeune tout au long du contrat (tuteur désigné par l'employeur),
- organiser des rencontres régulières entre tuteur, prescripteur et jeune.

Ces contreparties prennent la forme d'un dossier d'engagement relativement conséquent que doivent remplir les entreprises et la Mission Locale au moment de la signature du contrat et nourrir au fur et à mesure du suivi ; une contrainte difficile à accepter pour certains employeurs.

En entreprise



Miguel, 25 ans, non-diplômé.
Accompagné par la Mission Locale depuis 2009, il a alterné des périodes de travail en intérim dans le bâtiment et des périodes de chômage.

Il intègre un CDI de tailleur de pierres en emploi d'avenir en mars 2013 dans une entreprise de Dinan.
En emploi, Miguel a obtenu le certificat de conduite du CACES 3 en septembre 2013 et une formation de perfectionnement en taille de pierres est prévue pour 2014.
L'employeur a négocié directement avec son OPCA (OPCA 3+).

Parallèlement, la Mission Locale vient d'accompagner sa conjointe dans l'accès à un emploi d'avenir de 3 ans.



Les résultats

111 Emplois d'avenir contractualisés.

L'objectif initial a été réalisé à 152 %. L'ensemble des Missions Locales de Bretagne se sont rapidement et efficacement saisis de ce nouveau dispositif.



- **Le secteur non marchand prépondérant**
  - 86 % ont été signés avec des employeurs du secteur non-marchand (soit 95 postes), avec 39 postes en association, 26 en communes et communautés de communes, 20 en CCAS/CIAS et 8 au Conseil Général et Régional.
  - 14 % ont été signés avec des entreprises, SCIC ou SCOP de tailles très diverses.



- **Des contrats de longue durée et à temps plein**
  - 95 % des Emplois d'avenir sont à temps plein,
  - 54 % sont des CDD de 3 ans ou des CDI, 66% de + de 2 ans, considérant un engagement "moral" de renouvellement pour la grande majorité des CDD 1 an.
  - 11 CDI en entreprises et associations.

- **La typologie des jeunes en Emploi d'avenir**

Qualification des jeunes	Hommes	Femmes	Total
Sans aucun diplôme	18	31	49
CAP/BEP obtenu	29	33	62

La typologie des jeunes de la Mission Locale de Dinan reflète l'exigence de la loi : **44 % des jeunes en Emploi d'avenir n'ont aucun diplôme.** Par ailleurs, 58 % des jeunes salariés sont des filles (à relier à la nature des postes occupés généralement par des femmes).

- **La nature des postes**

Métiers	Nombre	%
Aide à la personne	37	34 %
Entretien espaces verts	18	16 %
Agent technique polyvalent	14	13 %
Accompagnement Petite Enfance	13	12 %
Secrétariat / Accueil	9	8 %
Personnel de restauration	9	8 %
Tailleur de pierre	5	5 %
Autres (fleuriste, boulanger, mécanicien, menuisier, formateur et employé d'étage)	6	6 %
Total	**111**	**100 %**

4 grands secteurs regroupent aujourd'hui 75 % des Emploi d'avenir :

1/ le secteur de l'aide à la personne

Ce secteur regroupe à la fois l'accompagnement des personnes âgées dans les EHPAD publics ou privés ou les hôpitaux et l'accompagnement des personnes handicapées dans les foyers de vie, IME, SESSAD, ESAT...

2/ les agents techniques polyvalents

Ils interviennent principalement en communes ou Communautés de Communes pour le compte de la déchèterie, de la collecte des déchets ou de la gestion technique de salle communale. Une autre partie des effectifs concerne des jeunes embauchés par le Conseil Général pour le compte des collèges ou par la Région pour l'entretien de la Rance (agent d'entretien des voies navigables). A noter aussi, quelques jeunes embauchés par les EHPAD pour l'entretien des foyers logements (pelouse, bâtiment, peinture, ...).

3/ les agents espaces verts

On les retrouve au sein des communes ou des Communautés de Communes pour l'entretien (tonte des pelouses, élagage, voiries, fleurissement, entretien des massifs, taille ...).

4/ les jeunes en postes d'ATSEM, animateurs, auxiliaires de puériculture en OGEC ainsi que dans les crèches composent les postes dans **la petite enfance.**

- **Le rôle du tuteur**

Le tuteur joue un rôle important :
- veiller à la bonne intégration du jeune,
- contribuer à l'acquisition des nouvelles compétences professionnelles,
- faire le lien avec le référent de la Mission Locale et l'employeur,
- participer à tous les bilans prévus durant la période en Emploi d'avenir,
- accompagner le jeune tout au long de son parcours dans l'entreprise.

Si cette pratique est réalisée chez nombre d'employeurs qui avaient cette expérience via des tutorats de jeunes en apprentissage ou CAE, on constate aussi des difficultés : tuteur désigné mais non-informé au préalable, difficulté à jouer son rôle et à maîtriser les limites de son exercice et de celui des conseillers de la Mission Locale.
D'une manière générale, les choses finissent par s'arranger rapidement. Pour des tuteurs en collectivités, nous demandons à l'employeur de mobiliser la formation spécifique de tuteur de jeunes en emplois d'avenir mise en place par le CNFPT (3 jours). Les retours sont plutôt très positifs. Dès lors que le tuteur a suivi cette formation, il est plus à l'aise pour accompagner le jeune. Il dispose d'outils lui permettant d'assurer un suivi de qualité.

En collectivité locale



Victor, 22 ans, a obtenu un CAP en espaces verts en 2008 et a interrompu sa scolarité courant 2009 en cours de bac professionnel Paysagiste.
Accompagné depuis 2011 par la Mission Locale ; il a suivi une formation d'aide à la construction de son projet professionnel et alterné des emplois courts de nettoyage avec des périodes de chômage.
Il intègre en avril 2013 le poste d'agent de collecte des déchets à la communauté de communes d'Arguenon Hunaudaye en Emploi d'avenir.

Dès le mois de mai 2013, l'employeur a financé le permis C sur ses fonds propres et libéré Victor durant 1 mois pour se rendre en formation (tout en restant salarié). Victor a obtenu son permis C du premier coup. D'ici la fin de l'année, la formation FIMO est d'ores et déjà prévue.

Jeune, tuteur et conseiller Mission Locale, ont déjà réalisé 4 points/bilans sur 11 mois.

L'objectif est une titularisation de Victor à l'issue de son contrat de 3 ans, facilitée par une montée en compétences.

La formation au cœur de l'emploi d'avenir

- **Le volet formation des Emplois d'avenir**
  La formation occupe une place prépondérante dans ce dispositif. Les OPCA ont un rôle primordial à jouer. Ils sont chargés de financer les coûts pédagogiques et la rémunération à la charge des employeurs pendant la formation tout en adaptant leur offre de formation.

A 1 an d'expérience, les 1ers résultats quantitatifs sont :

- 100 % des plans de formation signés avec les employeurs.

Ceux-ci évoluent en fonction des besoins et bilans mais aussi des possibilités réelles de mise en œuvre de formation.

- A minima 48 jeunes ont déjà engagé 80 formations.

Celles-ci sont certifiantes, diplômantes ou qualifiantes. On trouve pour exemples : CACES pour Conduites d'engins, Permis poids lourds, Brevet Professionnel BPJEPS, Titre professionnel de niveau IV en administratif, monitorat de voile, ...
Il s'agit aussi de formations de remise à niveau et préparation de concours.
Il s'agit enfin de formations internes pour la montée en compétences et prise de poste.

D'un point de vue qualitatif :

- l'emploi d'avenir se situe dans l'entre-deux de la formation professionnelle pour les demandeurs d'emploi et salariés, avec la difficulté de construire des parcours conséquents (cf. recommandation de 80h de formation/an) tout en étant salarié,
- les conseillers Mission Locale ont un rôle particulier d'appui à la mise en lien avec les OPCA, en particulier avec les petites structures non-expérimentées dans le champ des ressources humaines sur le plan de la formation,
- certains OPCA des associations et entreprises ont mis en place des sensibilisations et outils spécifiques auprès de leurs adhérents. Les conseillers Mission Locale relayent et/ou appuient des demandes,

- un point très spécifique concerne la particularité du secteur public qui relève du CNFPT, à la fois organisme collecteur de fonds et pilote de formations.

Le CNFPT a construit des formations spécifiques à la découverte des métiers de la fonction publique et ouvre son catalogue. Néanmoins, la majorité des formations actuellement mobilisables ne sont pas pleinement adaptées puisque construites pour les titulaires en poste. De plus, elles sont souvent éloignées géographiquement.
Il est possible d'organiser des formations à la carte ; à condition de réunir suffisamment de jeunes. Nous travaillons en 2014 sur ces points avec le CNFPT et le CDG22 pour dépasser ces difficultés.
En attendant, les collectivités territoriales trouvent d'autres solutions. De très beaux exemples de formation se détachent : préparation concours, CAP, BAFA, permis,...

En association

Audrey, 21 ans, titulaire du CAP Petite Enfance depuis juin 2012.

Elle est accompagnée par la Mission Locale depuis début 2013. Elle ne trouve pas de travail en Petite Enfance depuis la fin de ses études.

En avril 2013, elle postule sur un poste d'ASEM à l'école maternelle privée de Plouasne et est retenue. Avec l'aide la Mission Locale, l'Ogec (l'employeur) et la Mairie de Plouasne décident de s'unir pour proposer un temps plein à Audrey via une convention de mise à disposition. Ainsi Audrey travaille durant l'été pour le compte de la commune notamment sur une exposition ornithologique.

L'emploi d'avenir a commencé sur 1 an et au mois d'avril 2014, il vient d'être renouvelé sur 2 ans. Audrey vient de passe son BAFA (via Familles Rurales) dont le stage d'approfondissement est prévu pour mai 2014. L'Ogec est en train de négocier avec son OPCA (OPCALIA) pour poursuivre sur un BAFD.



Les perspectives

L'objectif 2014 est de mettre en place les parcours de formation contractualisés lors de la signature du contrat et/ou renégociés lors des bilans en nous appuyant sur nos partenaires : CNFPT, OPCA, CDG22, Région, organismes de formation...
Un bel exemple est notamment celui de l'hôpital de Dinan qui dans une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences, recrute 6 jeunes sur des postes d'aide à la personne avec l'engagement de la mise en œuvre de formations d'aide-soignant en cours d'emploi.

La volonté de la Mission Locale de Dinan est la qualité et de donner du sens à ces emplois d'avenir,
3 axes à conduire avec les employeurs:

- permettre aux jeunes d'accéder à une qualification professionnelle,
- poursuivre notre investissement en matière de prospection d'employeurs du secteur marchand et non marchand,
- favoriser les renouvellements des contrats signés sur un an et leur pérennisation.

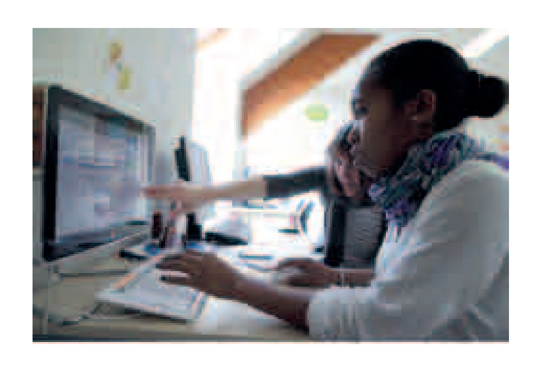
100 000 des 150 000 emplois d'avenir ont été signés au niveau national en 2013.
Pour la Mission Locale du Pays de Dinan, l'objectif fixé par l'Etat à ce jour est de 37 signatures au 1er semestre, avec au + 18 % dans le secteur marchand.

Les emplois d'avenir permettent pleinement la mise en œuvre du projet associatif : favoriser une insertion professionnelle et sociale durable et l'accès à l'autonomie.
Un enjeu fort sera la poursuite de ce bel outil qui fait ses preuves.

D) Les ateliers

La Mission Locale a fortement acté des modes d'intervention complémentaires à l'appui individuel. Les ateliers et l'appui en espace de documentation en sont des outils majeurs.

1) ATRE : Atelier Techniques de Recherche d'Emploi



Tous les après-midis, une animatrice documentaliste organise et anime l'ATRE en lien avec les assistantes administratives et les conseillers. Les jeunes peuvent y trouver :

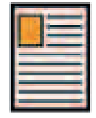
- un soutien à la rédaction du CV et/ou de la lettre de motivation,
- un accès Internet et téléphonique pour leurs démarches liées à l'insertion,
- de la documentation sur les emplois, l'alternance, etc...
- une ouverture sur d'autres services de la Mission Locale.

L'atelier en chiffres en 2013 :

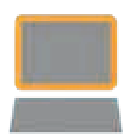


Un outil pertinent complémentaire à l'appui individuel en entretien et les temps collectifs d'ateliers.

Avec 427 jeunes venus pour 403 en 2012 (↗)



537 actualisations de CV pour 578 en 2012 (↘)



636 recherches Internet pour 492 en 2012 (↗)



79 utilisations du téléphone pour 124 en 2012 (↘)



138 appuis pour des lettres de motivation pour 118 en 2012 (↗)



124 demandes d'aide à la recherche documentaire pour 94 en 2012 (↗)

2) Des ateliers et actions collectives thématiques



- **Atelier Mode d'emploi :**

Comment s'investir suffisamment dans sa recherche d'emploi sans pour autant s'y épuiser ?
Organisé une matinée par mois, cet atelier collectif permet :
- un échange entre les jeunes sur leurs pratiques et expériences,
- l'acquisition de techniques de recherche d'emploi et d'organisation,
- la mise en évidence de l'importance du réseau,

En 2013, 22 jeunes ont participé aux 8 ateliers prévus.

"Se retrouver avec d'autres jeunes permet de se remotiver dans sa recherche d'emploi."

Contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, Quelle différence ?

- **Atelier Alternance :**

La formation en Alternance c'est 2 contrats :
- le contrat d'apprentissage,
- le contrat de professionnalisation.

Comment trouver son centre de formation ? Son entreprise ? Les métiers qui recrutent ? Autant de questions auxquelles l'atelier Alternance propose de répondre à raison d'un atelier par mois de Mars à Octobre.

- **Atelier Jobs Attitude**

Suite à un échange avec la Mission Locale de Saint Malo lors de l'animation Revel Stage, nous avons organisé trois ateliers "jobs attitudes". Il s'agit d'un support vidéo, réalisé par la Mission Locale et le Bureau Information Jeunesse de Saint-Malo, présentant plusieurs scénettes de simulation d'entretiens d'embauche. Les jeunes doivent se mettre dans "la peau" d'un employeur et dire s'ils recruteraient ou non les jeunes qui se présentent.

Cet atelier est l'occasion d'échanges autour de la posture, du comportement et de la préparation à l'entretien d'embauche. Il peut participer à la prise de conscience de certaines erreurs à ne pas commettre dans cette situation.

Lors des 3 ateliers que nous avons organisés (1 lors de Revel stage et les 2 autres à la Mission Locale), nous avons échangé avec une trentaine de jeunes.

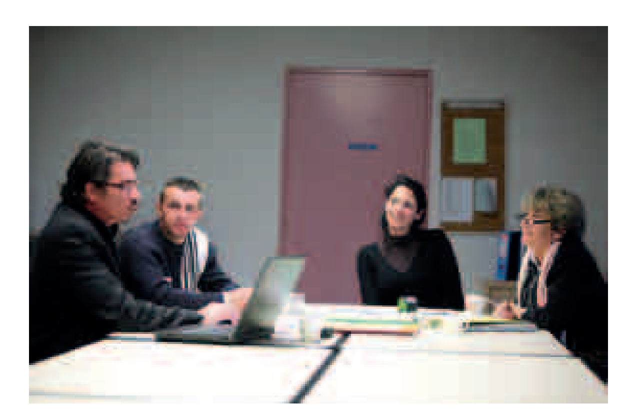
"Ajuster sa posture, se préparer à un entretien"

Le collectif : la force des échanges entre jeunes et avec une autre approche de l'accompagnement

- **Déplacement aux portes ouvertes de l'AFPA de Langueux autour des métiers du commerce et de la distribution.**

Ce déplacement a été envisagé dans l'objectif de faire découvrir un centre de formation pour adultes proche de Dinan, et autour de formations très demandées par les jeunes du territoire. Sur 8 jeunes inscrits, 4 étaient présents. Le déplacement s'est effectué avec un mini bus prêté gracieusement par la SCOP "A l'Abord'âges".
Les portes ouvertes ont eu lieu le 31 mai 2013. Depuis, sur les 4 jeunes présents, 2 sont entrés à l'AFPA sur des formations qualifiantes commerce, 1 est en contrat en alternance commerce avec la CCI 22, 1 a effectué une P.O.P et validé un projet professionnel en commerce.

E) Parrainage/ marrainage



Depuis plusieurs années la Mission Locale met en relation des jeunes à la recherche d'un emploi avec des bénévoles professionnels (actifs ou retraités). Ce dispositif permet aux jeunes parrainés de se construire un réseau et, grâce à des conseils personnalisés et spécifiques, de retrouver confiance en leurs capacités.
Les parrains de leur côté apprécient de pouvoir appuyer l'accompagnement des jeunes ; ceci dans un contexte économique plus tendu que celui qu'ils ont connu. Ils mettent en avant leur volonté de se sentir utiles et d'aider les jeunes à sortir de leur cercle "familier" et à se mettre en valeur.

Le parrain ou la marraine représente un appui complémentaire à celui du conseiller qui continue, durant le dispositif, à rencontrer le jeune, à l'accompagner dans ses démarches sociales et à l'informer des mesures d'accès à l'emploi.

"Bonsoir,
De retour après cette grande journée...
Ce fut très enrichissant et très intéressant
J'ai énormément appris, mais n'apprend-on pas jusqu'à notre dernier jour ?
Vincent fut un excellent parrain pour moi qui réalisais cet exercice pour la toute première fois.
Merci pour votre confiance en espérant avoir tenu mon rôle et avoir été à la hauteur des enjeux pour aider et encourager ces jeunes".
Alain Brombin / Parrain.

Cette année, nous avons introduit la notion d'appui à l'orientation professionnelle au parrainage, en invitant parrains et marraines à une réunion d'information avec les centres de formation du bassin d'emploi. Ceux-ci ont présenté leur offre de formation et ont demandé aux parrains/ marraines de prendre part au CVPP (Certificat de Validation de Projet Professionnel) afin de leur donner une autre vision de l'accompagnement.
De plus, ils participent au dispositif Contrat d'Accès à la Qualification (cf. fiche "formation").

Un nouveau besoin est également apparu en 2013, avec 2 jeunes qui ont bénéficié de conseils concernant le droit du travail.
En 2013, 15 jeunes ont bénéficié de ce dispositif.

- **Situation des jeunes parrainés au 31/12/2013**

H/F	AGE	NIVEAU DE FORMATION	EXPERIENCE PROFESSIONNELLE	SITUATION AU 31/12/2013
F	26	Terminale STT	Animatrice de centre de Loisir	Passe le BAFD
F	24	Licence Science de l'éducation	Divers CDD, commerce, entretien, tourisme	En service Civique
F	21	Bac ST2S	Aide soignante, entretien	En recherche d'une nouvelle orientation
H	23	Bac pro froid et climatisation	Divers CDD commerce/ restauration	En emploi, CDD surveillant
H	23	CAP Peintre en carrosserie	Diverses missions d'intérim en usine	En emploi en animation en maison de retraite
F	24	BTS MUC	DEES Assistante RH	A abandonné parrainage - Travaille en intérim
H	23	BEP VAM	Quelques CDD commerce/ restauration	Travaille en CDD bâtiment (longue mission)
H	24	BTS MUC	Commerce	En formation/ préparation concours collectivités territoriales
H	23	Bac Pro Service en Milieu Rural	Commerce	En formation CAP petite enfance
H	19	Brevet des collèges	1 mois en magasinage	Formation soudure
H	25	BEP Electrotechnicien	Plusieurs années en câblage	DI conducteur de ligne
H	20	CAP installateur sanitaire	CDD commerce	CDD commerce
H	18	Bac pro systèmes électroniques numériques	aucune	A abandonné, plus de nouvelles
H	23	Bac pro système électroniques numériques	CDD saisonnier en électronique	A déménagé dans les DOM-TOM
F	23	BTS Assurance	Intérim ouvrier agro	Toujours en recherche d'emploi en assurance. Travaille dans l'agro en attendant

F) Zoom sur les dispositifs d'accompagnement renforcé vers l'emploi

1/ PPAE/Programme Personnalisé d'Accès à l'Emploi

La convention de co-traitance Pôle Emploi - Mission Locale a été renouvelée.

Les conseillers Pôle Emploi repèrent les jeunes avec une problématique d'orientation professionnelle, de faible niveau de qualification ou en difficulté dans leur recherche d'emploi, et leur proposent un accompagnement global par la Mission Locale.

Depuis 2013, les jeunes des communautés de communes de Matignon et Arguenon Hunaudaye s'inscrivent à **Pôle Emploi Lamballe** et nous sont adressés en cotraitance avec rendez-vous surtout sur Matignon, Jugon et Plenée-Jugon.

En 2013, 582 jeunes ont bénéficié de cet accompagnement sur l'année :
- **288** jeunes ayant débuté les années précédentes l'accompagnement (maximum de 30 mois),
- **294** sont entrés dans le dispositif pour un objectif de 214 financés : 239 finançables et 55 non finançables (jeunes inscrits dans d'autres programmes d'accompagnement : Civis ou Ani).

Parmi les 294 nouveaux, 181 jeunes ont été reçus pour la 1ère fois en 2014 par la Mission Locale sur Dinan ou une permanence.



234 jeunes sont sortis du PPAE au cours de l'année pour reprise d'emploi, déménagement, + 26 ans, radiation ou absence de relation. Il est à noter une multiplication de l'alternance des situations inscrit / non inscrit à Pole Emploi sur cette année.

Ce dispositif est intéressant car il permet à un jeune de mutualiser les services de la Mission Locale et de Pôle Emploi tout en alternant diverses situations pour s'adapter au marché de l'emploi : salarié, stagiaire, demandeur d'emploi inscrit ou non, indemnisé ou non... sachant que le chômage des jeunes sur le pays de Dinan est toujours important.

2) Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale (CIVIS)

- **Cadre**

Depuis 2005, les Missions Locales mettent en œuvre ce dispositif réservé aux moins de 26 ans.
La contractualisation du CIVIS engage le jeune à effectuer des démarches en vue de son insertion professionnelle durable sur le marché du travail et la Mission Locale à l'accompagner dans celles-ci.

Deux types d'accompagnement se distinguent :
- **le CIVIS renforcé** pour les jeunes de qualification inférieure au CAP/BEP ou Bac non-validé,
- **le CIVIS personnalisé** pour les jeunes de niveau CAP/BEP à Bac + 2 (non validé) ou BAC+2 validé demandeur d'emploi inscrit depuis plus de 12 mois dans les 18 derniers mois.

L'accompagnement est d'une durée de 12 mois, renouvelable une fois si nécessaire pour les jeunes ***CIVIS personnalisés*** et jusqu'à 26 ans si nécessaire pour les jeunes en ***CIVIS renforcés***.

Parallèlement à un accompagnement régulier, le CIVIS permet :
- d'accéder aux contrats aidés de type CUI (Contrat Unique d'Insertion sous forme de CAE ou CIE),
- de conventionner des stages en entreprise, dénommés PMP (Période en Milieu Professionnel) de 10 jours maximum afin de découvrir l'environnement professionnel d'un métier, vérifier le projet professionnel et surtout de se faire connaître auprès des employeurs,
- de bénéficier d'une allocation mensuelle en fonction des ressources et des démarches.

Les objectifs quantitatifs et qualitatifs sont actés chaque année avec les services de l'Etat.
- **214 entrées** en CIVIS, en complément des poursuites d'accompagnement engagés les années précédentes.
- 50% de sorties du CIVIS pour accès à un emploi durable (hors CAE)
- 15 pour un accès à un emploi CIE
- 35 pour un accès à un contrat en alternance.

- **Résultats**

293 jeunes ont signé un 1er contrat d'accompagnement CIVIS en 2013 pour 240 en 2012.
603 jeunes bénéficient toujours de l'accompagnement au 31/12/2013 (350 en CIVIS personnalisé et 253 en CIVIS renforcé).

- **Publics CIVIS entrés en 2013**

Nature de CIVIS	Femmes	Hommes	Total
Personnalisé	107	89	196
Renforcé	39	58	97
Total	146	147	293

- **Motifs de sortie des jeunes du dispositif CIVIS en 2013**

Motifs de sorties du CIVIS	Personnalisé	Renforcé	Total 2013		Rappel 2012	
Emploi durable (CDD>6 mois ou CDI, en contrat classique, CIE, emploi d'avenir, alternance,...)	79	42	121	37%	67	24%
Autres sorties, certains pouvant être en emploi « non-durables » (inférieur à 6 mois, CAE,...)						
Fin de la durée possible du programme	32	8	40	13%	44	16%
Non renouvellement	26	40	66	20%	65	23%
Déménagement	21	19	40	13%	43	15%
Limite d'âge (+ 26 ans)	9	3	12	4%	14	5%
Abandon du jeune	23	17	40	13%	4	17%
Total	190	129	319	100%	282	100%

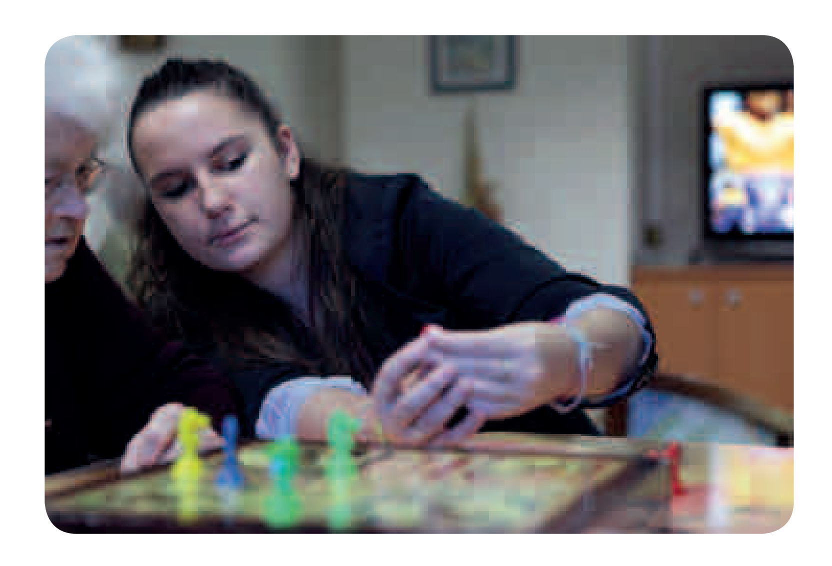
Alors que la situation économique n'a jamais été aussi difficile, il faut noter le paradoxe d'une hausse des sorties pour emploi durable qui passe de 24 % l'année dernière à 37 % en 2013.
L'effet des Emplois d'avenir en est la raison principale (l'embauche sous ce type de contrat est reconnue par l'Etat comme une sortie positive du contrat CIVIS). Les sorties pour autres emplois sont, elles, stables voire en baisse, excepté pour l'accès à des contrats en alternance pour ces jeunes.

- **Quels secteurs d'activité pour les jeunes CIVIS embauchés durablement en 2013 ? (jeunes sortis ou en cours de sortie du dispositif)**

Secteur d'activités	CDD > 6 mois	CDI	Alternance	Emploi d'avenir CDI ou CDD	TOTAL 2013	Rappel 2012
Service aux personnes et aux entreprises	2 (7en 2012)	7 (3 en 2012)	2 (1 en 2012)	19	30	11
Commerce et distribution	5 (5)	5(5)	14 (9)	1	25	19
Bâtiment	0 (2)	2 (2)	11 (4)	2	15	8
Hôtellerie – Restauration	1 (1)	4 (1)	2 (4)	3	10	6
Services administratifs	3 (1)	1 (4)	1 (0)	4	9	5
Agriculture	0 (1)	0 (1)	1 (2)	5	6	4
Transport – Mécanique	1 (2)	1 (1)	0 (2)	3	5	5
Artisanat	0 (1)	0 (1)	2 (0)	0	2	2
Industrie	0 (4)	1 (1)	1 (1)	0	2	6
TOTAL	**12 (24 en 2012)**	**21 (19 en 2012)**	**34 (23 en 2012)**	**37 (0 en 2012)**	**106**	**66**

A noter une **nette amélioration de l'accès à l'alternance** (34 contre 23 à n-1), une baisse importante du nombre d'accès à des CDD de + 6 mois (12 contre 24 à n-1) et une stabilité des accès à des CDI.
Si nous ajoutons les 37 Emplois d'avenir en 2013, nous obtenons une amélioration des accès à l'emploi durable de près de + 54 % par rapport à 2012.
Comme constaté plus haut, l'emploi d'avenir joue un rôle déterminant pour l'insertion et les situations de chômage des jeunes.

Sur la zone, les secteurs les plus accessibles "en emploi durable" sont le service aux personnes, le commerce et le bâtiment. Il faut noter le rôle important des emplois aidés au sein du secteur du service aux personnes qui comprend les métiers tel qu'Agent de Service Hospitalier (ASH), Auxiliaire de vie ou Aide soignant.



- **Commentaires**

Le problème le plus aigu dans la recherche d'emploi semble être celui de la mobilité. Le tissu des entreprises de la zone est très diffus. Certains employeurs (tel que Kermené, Sanden) très excentrés génèrent des déplacements importants. Les transports en commun sont quasi-inexistants et le covoiturage est une réponse limitée à ce besoin.

Par ailleurs, les jeunes sont souvent confrontés à des problèmes de compétences entre leur profil et celui recherché par l'employeur et surtout de manque d'expérience.

Enfin, certains jeunes éprouvent des difficultés liés à des problèmes périphériques à l'emploi : logement, absence de famille, comportement et marginalement des problèmes d'addictions. Sans parler des jeunes parents isolés qui ont du mal à concilier vie de famille et vie active (problèmes d'horaires, de vacances et de garderie).

Le CIVIS va permettre aux jeunes de lever des peurs notamment par le biais de stages PMP et la possibilité de signer des contrats aidés de type CUI ou Emploi d'avenir et dans une moindre mesure de financer leur mobilité.
Il va aussi et surtout donner un cadre d'accompagnement.

- **Perspectives**

Le dispositif est reconduit pour l'année 2014 avec, bien entendu, le maintien de la priorité aux jeunes avec un bas niveau de qualification. Par ailleurs, les objectifs fixés à la Mission Locale pour 2014 devraient être similaires, soit 214 contrats à signer.
Le contexte économique, la qualité des liens de confiance avec les employeurs et la poursuite ou non de dispositifs type emplois aidés conditionneront pour grande part les résultats.

3) ANI : accompagnement renforce dans le cadre de l'accord national interprofessionnel

Les partenaires sociaux ont signé plusieurs Accords Nationaux Interprofessionnels (ANI) dès 2011, dont l'ANI n°4 "décrochage scolaire" dont la mise en œuvre a été confiée notamment aux Missions Locales. L'objectif est l'accès et le maintien en emploi durable par un accompagnement personnalisé et particulièrement soutenu sur 18 mois maximum.
Il s'adresse aux jeunes décrocheurs scolaires, c'est-à-dire sortis du système scolaire et sans qualification.

Le dispositif s'articule en 3 phases :

- Diagnostic (Phase 1)
- Accompagnement renforcé et individualisé (Phase 2)
- Accompagnement dans l'emploi, en formation qualifiante ou scolarité pendant 6 mois (Phase 3).

Depuis 2012,

- **78 jeunes ont intégré le dispositif en phase 1 dont 32 en 2013.** La phase 1 permet au jeune et au conseiller de co-construire un projet professionnel et d'identifier les obstacles à son insertion (logement, mobilité, budget...).

- **59 jeunes ont contractualisé en phase 2** avec un conseiller référent (phase accompagnement renforcé et individualisé) dont 27 en 2013. Durant cette période, ils ont pu bénéficier de prestations de formation pour travailler sur un projet professionnel (formation du DRIP). Certains ont pu réaliser des stages afin de découvrir des métiers et développer leur réseau. Le conseiller oriente aussi le jeune sur les actions internes de la Mission Locale (ateliers recherche d'emploi ou budget, visites d'entreprises, forums...) mais aussi vers d'autres partenaires (Foyer Jeunes Travailleurs, CIO, CRI...).

- **17 jeunes ont accédé à la phase 3 dont 8 en 2013.**
  En 2013, 2 jeunes ont repris leur scolarité ; 6 jeunes ont accédé à un emploi durable dont 4 en contrat d'apprentissage, 1 en emploi d'avenir et 1 en formation qualifiante. Le dispositif permet un accompagnement mensuel durant 6 mois afin d'assurer un maintien en emploi ou pendant la reprise de scolarité.



Fiche 3
Santé

▶ Contexte - Problématique :

- Des conditions de vie précaires, une hygiène de vie en déséquilibre, une angoisse durable qui mobilise l'essentiel de l'énergie disponible... sont autant de facteurs de risque de dégradation de la santé des jeunes demandeurs d'emploi.
- Une prise en charge améliorée avec la création de la CMU mais des coûts à la charge des patients qui restent élevés pour notamment des prothèses dentaires, acoustiques, des lunettes.
- Une difficulté aussi à reconnaître un mal-être handicapant qui parfois relève d'un accompagnement psychologique.
- Des conduites à risques qui peuvent mettre en difficulté le public que l'on reçoit.

▶ Objectif :

Au-delà des bilans de santé qui gardent toute leur pertinence dans la construction d'un parcours d'insertion, il s'agit de mener **un travail pédagogique d'explication et d'incitation**, en cassant les préjugés (sur le suivi psychologique en particulier) afin d'amener le jeune à prendre en considération sa santé dans une optique de prévention (place de l'appui individuel, relayé à un professionnel de santé).

▶ Les moyens et actions :

- **Les consultations psychologiques :** pour aider des jeunes qui expriment un mal-être important et qu'ils se sentent mieux. En 2013, 5 jeunes ont bénéficié de cet appui au cours de 10 consultations (8 jeunes et 12 consultations en 2012 ; 25 jeunes et 46 consultations en 2011 ; 31 jeunes et 54 consultations en 2010). Montant attribué : 445 €

- **Des "bilans diagnostics" :** pour aider des jeunes à mesurer l'impact d'une difficulté de santé, de handicap(reconnu ou pas) sur leur parcours d'insertion vers l'emploi et les aider à trouver des solutions. En 2013, 7 jeunes en ont bénéficié, étant suivis par Ohé Prométhée (12 jeunes en 2012, 15 en 2011 et 8 en 2010).

- **Des kits "hygiène" :** pour les jeunes en grande précarité, sans domicile logés au CHRS ou en logement d'urgence, ou ayant des difficultés financières importantes. C'est leur permettre de préserver une hygiène corporelle suffisante et indispensable à un bien être

- **Une documentation** variée sur le thème de la santé.

- **Des préservatifs :** mis à disposition du public, en libre accès, afin d'inciter les jeunes à se protéger lors de rapports sexuels. Nouveau : des préservatifs féminins

- **Nouveau : Des trousses de secours :** pour les jeunes en grande précarité les jeunes partants dans le cadre de «"Parcours Vacances" et les participants au PSC1.

- **Outil santé :**
  L'idée d'un outil santé synthétique et pratique a été lancée suite à l'étude santé réalisée à la Mission Locale en 2012. Selon un sondage flash mené en 2013 auprès des jeunes de la Mission Locale, les attentes portent sur la question d'accès aux droits et sur des réponses concrètes en termes d'adresses locales. En cours d'élaboration, l'outil santé devrait voir sa version définitive fin 2014.

Zoom sur...
La formation Premiers Secours PSC1 et intervention addictologie



3 sessions de PSC1 ont été organisées en 2013 par la Mission Locale dans le cadre du FLAJ collectif (fonds communes/conseil Général) : 30 jeunes ont participé dont 10 en emploi d'avenir (financés par les employeurs).
Ils ont expérimenté les différents gestes à adopter en situation d'urgence. A l'issu de la session ils ont tous obtenu le PSC1, premier diplôme pour certains et un plus sur leur CV. 2 salariées ont aussi participé à la formation.

En complément de la formation, une intervention de l'ANPAA (Association Nationale pour la Prévention en Alcoologie et Addictologie) a été montée. Objectif : échanger entre jeunes sur le caractère excessif ou non de leur prise de risque. Comment mieux appréhender et gère la prise de risque ?
Les Temps de parole sont libres et sans jugement.

Un retour très positif des participants et animateurs de l'ANPAA ainsi que du Centre Français de Secourisme. Les jeunes sont motivés, volontaires et la mixité du groupe notamment avec des jeunes en emploi d'avenir était pertinente.

Parallèlement, une implication dans des instances locales de réflexion et montage d'actions :

- **comité technique MISACO**. Initié par LEADER et avec le soutien de la Mutualité, le réseau Misaco/prévention du suicide s'installe sur le territoire. 2 salariés de la Mission Locale se sont formés sur cette problématique, des liens sont (re) tissés avec des partenaires locaux,

- **La participation à "Rempartenaires" :** instance de réflexion, d'échange et de soutien. Une réunion tous les deux mois pour aider à la réflexion, à la compréhension de situations particulières de manière anonyme et confidentielle,

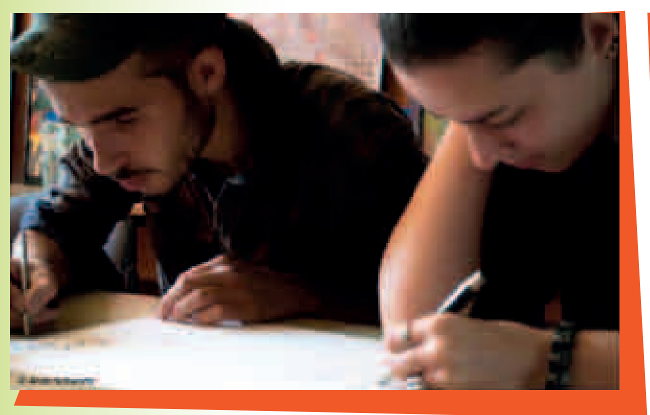
- **rencontre avec la CPAM.** En lien avec une démarche engagée en 2012 de structuration de partenariat avec la CPAM, un temps d'information/formation sur les outils d'accès aux droits et aux soins a été organisée mi-2013 auprès de **20 participants** (salariés de la Mission Locale et partenaires).

Ces informations apparaissent indispensables aux relais pour accompagner au mieux les jeunes dans des situations parfois complexes en matière de santé.



▶ Perspectives 2014 :

- La signature d'une convention de collaboration avec la CPAM (2 axes : accès aux droits et CPAM/employeur social),
- Poursuite de la formation des jeunes au PSC1 (selon les financements accordés),
- Création d'un guide santé (suite de l'enquête de 2013),
- Mise à disposition des jeunes de trousses d'hygiène et de 1er secours,
- Participation aux actions animées par l'animatrice territoriale de santé, arrivée sur le pays en 2013.



Fiche 4
Citoyenneté et Engagement

▶ Contexte :

Dans un contexte défavorable à l'emploi, il est important pour les jeunes de trouver leur place en tant que citoyen et par un autre biais que le travail.

▶ Objectifs :

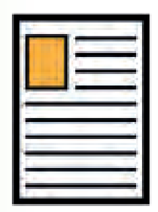
- Encourager la participation des jeunes à la vie citoyenne.
- Favoriser l'autonomie des jeunes.

▶ Actions :

A) Pass'Engagement

2013 a été l'année de lancement du dispositif Pass'Engagement par le Conseil Général des Côtes d'Armor. A cette occasion, la Mission Locale a été sollicitée pour mobiliser les jeunes et participer à la délibération.

Tout jeune, entre 18 et 25 ans, pouvait bénéficier d'une aide jusqu'à 2 000 euros pour réaliser un projet personnel et/ou professionnel. En contrepartie, il s'engageait à effectuer une centaine d'heures de bénévolat sur une action d'intérêt général dans une association costarmoricaine.



11 jeunes de la Mission Locale ont déposé un dossier



3 ont bénéficié d'une bourse (sur 7 accordées en Pays de Dinan)



Ils s'investissent depuis septembre 2013 dans des associations sportives, culturelles, caritatives,... en échange du financement d'un permis, d'une voiture, etc..

B) Faut que ça bouge



Initiée par l'association Steredenn, et portée par différents acteurs jeunesse du Pays de Dinan, l'action "Faut que ça bouge" vise à valoriser la jeunesse du territoire à travers l'ensemble de ses compétences. Durant 15 jours, plusieurs événements ont été programmés afin de permettre aux jeunes d'exprimer leurs savoir-faire.

40
"artistes" ont été invités personnellement.

1
exposition commune de leurs œuvres à la Mission Locale pendant 15 jours.

7
jeunes se sont investis autour des arts du cinéma, du dessin, de la peinture, de la photo et de la musique.

150
personnes environ ont admiré les œuvres mises ensuite en valeur lors du temps fort commun à tous les partenaires le 26 octobre.

La Mission Locale a voulu s'appuyer sur les talents des jeunes reçus dans la structure.

Au-delà de la valorisation de leurs talents, il a été constaté une synergie entre les artistes qui ne se connaissaient pas au départ.

▶ Perspectives :

Le dispositif Pass'Engagement est reconduit pour l'année 2014, avec un accent mis sur la notion de "service rendu à la personne" dans le choix de l'association.

Les acteurs locaux et les jeunes sont partants pour réitérer l'action Faut que ça bouge en 2014 avec l'intention d'élargir l'action à plus de partenaires et d'impliquer de nouveaux jeunes.

De nouvelles actions favorisant l'expression de la citoyenneté des jeunes sont également prévues, avec notamment la visite du Parlement Européen à Strasbourg.





Fiche 5 Mobilité

▶ Contexte - Problématique :

La mobilité géographique s'avère de plus en plus indispensable pour accéder à l'emploi ou à la formation.
La succession de périodes d'emploi et de chômage entraine une insécurité financière pour le public jeune (1 jeune sur 2 accueillis pour la 1ère fois en 2013 ne dispose d'aucune ressource propre). Le coût du permis est de plus en plus important et grève de façon conséquente le budget des jeunes. Le permis pour certains devient inaccessible. A ces coût s'ajoutent les frais d'acquisition d'un véhicule, d'assurance et d'entretien. Au-delà de l'aspect financier, peuvent se greffer des freins psychologiques à la mobilité géographique, qu'elle soit locale, nationale ou internationale. Ceux-ci peuvent être liés aux habitudes culturelles et/ou à la peur de l'inconnu. C'est pourquoi il est important d'accompagner ces départs sur le plan financier ou pédagogique.

▶ Moyens et Actions :

A) Passeport Mobilité

Ce passeport a été créé par et pour les jeunes et les professionnels de la Mission Locale.
2 idées :

- Comment susciter, faciliter la mobilité des jeunes reçus, lever les freins, les inquiétudes ?
- Comment accompagner, soutenir au mieux les jeunes reçus en entretien ?

Objectifs :

- Donner tous les éléments aux jeunes pour une mobilité réussie.
- Lever ensemble les freins matériels et psychologiques.

Ce passeport permet de recenser les différentes hypothèses de déplacements – “je me déplace près de chez moi, loin de chez moi, je pars pour quelques mois, je pars à l'étranger” - et d'envisager les différentes solutions pour réussir son départ – “où et comment se loger, comment je fais, où je trouve l'information ?”.

Mais cet outil permet aussi aux professionnels de la Mission Locale d'être plus efficaces dans l'accompagnement, plus opérants, et de poser avec le jeune les bonnes questions.



B) Permis Citoyen

Objectifs :
permettre à des jeunes de préparer le code et les faire bénéficier d'une aide financière, en leur proposant :

- un accompagnement individuel pour réaliser les démarches administratives.
- un accompagnement collectif pour optimiser leur chance d'obtention du code.

En échange, les jeunes s'inscrivent dans une démarche collective de prévention routière.
L'action est financée dans le cadre des actions collectives du Fonds Local d'Aide aux Jeunes et portée par l'association Steredenn.
La Mission Locale repère et informe les jeunes.

▶ Réalisations :

17 jeunes se sont inscrits pour le code en 2013.
1 jeune a bénéficié d'un financement pour le permis AM (BSR).

Steredenn assure l'accompagnement individuel et le suivi administratif des dossiers. Ceci est primordial. En effet, même si la motivation et l'envie d'avoir le code sont présentes, les "démarches" dites "administratives" en découragent plus d'un. Ils oublient, ils n'ont pas le temps ni l'argent au moment de la signature du dossier et parfois... ils laissent tomber.

La présence d'une personne ressource qui les relance et les mobilise est très importante.
Le "permis citoyen" est un plus dans l'accès au permis pour un public en insertion. L'aide financière accordée permet aux jeunes inscrits de démarrer leur code. L'accompagnement individuel et collectif optimise leur réussite.

Perspectives 2014 : souhait de l'ensemble des partenaires de poursuivre l'action.
Dossier déposé par Steredenn auprès du Conseil Général dans le cadre du FLAJ collectif.

C) Allons Voir Ailleurs

Objectifs :

- Favoriser la mobilité des jeunes en les accompagnant sur des manifestations hors de leur bassin d'emploi.
- Favoriser la rencontre entre jeunes et avec d'autres acteurs : employeurs, formateurs, institutions,...

L'action est financée dans le cadre des actions collectives du Fonds Local d'Aide aux Jeunes. Chaque déplacement est préparé en amont avec l'animatrice : repérage des moyens de transport utilisables, lecture de plans, etc...

7 déplacements ont été organisés en 2013, mixant activités professionnelles et culturelles :

- Forum Révél Stages (Dinard)
- Conférence sur "Le contrat de professionnalisation" (Cité des métiers à Ploufragan)
- Visite du CRIJ (Rennes)
- Portes Ouvertes sur les métiers du commerce (AFPA Langueux)
- Job dating spécial alternance (CFA de St Jouan des Guérets)
- Forum Explor'Emploi (St Brieuc)
- Conférence sur "Les métiers du cinéma" (Cité des métiers de Ploufragan)

"J'ai bien aimé commencer par un truc cool avant de faire quelque chose de plus important, ça m'a permis de ne pas stresser"

96 jeunes se sont inscrits sur les actions, 41 jeunes y ont participé.

Perspectives 2014 : Poursuite de l'action Allons Voir Ailleurs (Olympiade des Métiers à Brest, visite du Parlement Européen à Strasbourg, forum de la saisonnalité à Chamonix).





D) Mobilité à l'international

La Mobilité internationale séduit les jeunes pour diverses raisons. La curiosité, l'ouverture au monde, la soif de découvertes et de rencontres, l'apprentissage ou le perfectionnement d'une langue, une expérience, l'envie d'autre chose... sont le plus souvent évoqués.
La morosité du contexte économique actuel renforce probablement cet attrait pour l'Etranger. Une expérience de mobilité internationale dans un cadre "professionnalisant" est une source d'apprentissage technique, social mais aussi personnel et citoyen. Elle constitue une étape à part entière du parcours de vie des jeunes, et s'avère souvent déterminante dans leur choix de vie et d'orientation professionnelle.
De nombreux programmes Européens existent pour les jeunes. Comment les rendre lisibles et accessibles à tous ?

Le CRI (Centre de Ressource à l'International), espace associatif co-géré par l'association **Steredenn, Intercultura et la Mission Locale**, a poursuivi son action en 2013 répondant aux besoins le plus souvent exprimés :

- Comment partir pour étudier, travailler, faire un stage, faire du bénévolat
- Quelles aides financières existantes, locales, européennes
- Quels acteurs locaux pouvant les accompagner dans leur démarche et la mise en relation avec ses derniers,
- Une information concrète sur une destination précise (hébergement, cours de langue...).

Quelques actions illustrant la démarche :

- **55 jeunes** reçus en entretien à la Mission Locale en 2013 pour des projets à dimension internationale. Destinations convoitées : Angleterre, Australie, Canada, Nouvelle Zélande, USA, Afrique...
- **Mission Locale relais auprès de :** Association Intercultura, Jeunes à Travers le Monde (JTM) dans le cadre de la convention du Conseil Général 22, FDMJC 22... pour les programmes de mobilité européenne : Jeunesse en Action, Leonardo, Atlas, Service Volontaire Européen...
- **Accueil d'une jeune Polonaise en SVE** (Service volontaire européen) partagé entre le FJT et la Mission Locale. Permanence assurée au CRI (Centre de ressource à l'International).
- **Participation à "d'Europe et D'Armor" Initiative du Conseil Général 22 pour la fête de l'Europe**
- **Animations thématiques "mobilité à l'international" en lien avec le CRI** avec diverses interventions auprès des jeunes de la Mission Locale.
- **Participation au festival "fenêtres sur l'Inde"** le 8 Novembre avec les témoignages croisés d'Augustin Brutus Jaykumar et des stagiaires d'origine étrangère (CLPS) au sujet de la place de la femme dans leurs pays respectifs. Une trentaine de personnes ont participé au débat.

► Perspectives 2014 sur le sujet mobilité :

- Participation au développement de l'activité du CRI et à la mutualisation des ressources pour toucher un public encore plus large.
- Poursuite de la fonction de relais auprès des organismes officiels porteurs des programmes Européens.
- Accueil dédié pour les jeunes candidats au départ. Intégrer et relayer l'information sur la programmation Europe 2014/2020.

Et plus largement :

- Mobilisation dans les travaux partenariaux sur la mobilité initiés par le conseil de développement. Dans cette logique, la Mission Locale attend beaucoup d'une structuration de l'offre d'aide à la mobilité et du montage d'actions innovantes (garage social ? vélos électriques ? accompagnement spécifique ?), dans l'esprit des plate-forme mobilité développées sur le territoire national.





Fiche 6
Culture, Sport et loisirs accessibles

▶ Contexte :

Dans un contexte socio-économique complexe, l'accès à la culture, aux loisirs, aux vacances ainsi qu'à la pratique d'une activité sportive et/ou associative a tendance à être mis en veille par les jeunes.
Les raisons sont bien sûr d'ordre financier mais aussi liées à la culpabilité ressentie du fait de l'accès aux loisirs avant le travail.

▶ Objectifs :

Dans sa mission d'accompagnement global des jeunes, la Mission Locale fait appel à plusieurs dispositifs pouvant contribuer à leur insertion socioprofessionnelle.
Ce "coup de pouce" a pour objectif de les encourager à prendre en compte l'intérêt d'une pratique culturelle ou sportive comme partie intégrante de leur parcours.

▶ Des actions :

A) Coupons Sport

En partenariat avec le CDOS 22 (Comité Départemental Olympique et Sportif), la Mission Locale propose aux jeunes, chaque année, une réduction sur leur inscription dans un club sportif, en leur délivrant des coupons sport :

- Cotisation entre 40 et 60 € : 1 coupon sport (20 €)
- Cotisation entre 61 et 110 € : 2 coupons sport (40 €)
- Cotisation supérieure à 111 € : 3 coupons sport (60 €)

Le forum des associations de la CODI, en septembre 2013, a permis la médiatisation de ce dispositif, en plus des moyens de communication habituels.

Bilan :
La Mission Locale a délivré **64 coupons sport** à 7 filles et 22 garçons pour un montant total de 1 280 € (pour 1 310 € en 2012).
Activités choisies : football, musculation, rugby, etc... sur l'ensemble du territoire couvert par la Mission Locale.
Sur les 29 jeunes, 18 sont titulaires du Permis B et 6 ont déclaré n'avoir aucun moyen de locomotion.

B) Culture du Cœur/Zàtous



Publics en situation de précarité à la culture et aux loisirs.
Par sa fonction de relais entre les structures culturelles et les partenaires sociaux, elle permet à la Mission Locale de proposer aux jeunes des accès gratuits à des spectacles.
En 2013, **12 contremarques** éditées ont été remises à des jeunes pour des spectacles de la saison culturelle intercommunale de Dinan et les Esclaffades du Rire de St-Hélen.

C) Parcours vacances

12e année de participation de la Mission Locale à l'opération "Parcours vacances" dans un contexte peu propice au départ. Selon les sources INSEE, les jeunes de 20 à 24 ans constituent la catégorie en France qui part le moins en vacances. Information à corréler avec la faiblesse de leurs ressources, mais aussi avec leur préoccupation du lendemain concernant le travail ou la formation.
L'objectif de l'opération ne porte pas sur le contenu des vacances mais bien sur l'acquisition par les jeunes d'une méthodologie dans le cadre de leurs projets d'insertion socioprofessionnelle. Elle participe à la prise d'autonomie de chacun.

14 jeunes ont ainsi pu bénéficier d'une bourse vacances d'un montant de 180 €.

- 9 d'entre eux ne seraient pas partis sans la bourse.
- 6 étaient en CDD et 8 en recherche d'emploi.
- La destination Mer a été privilégiée pour 10 d'entre eux.
- 1 seul est resté en Bretagne.
- 3 ont pu partir avec leurs enfants.

Ce qui les motivait le plus à partir en vacances

"l'envie de découvrir"
"la recherche du bien-être"
"épanouissement"
"se détendre"
"S'évader de la vie quotidienne"
"resserrer des liens"...

▶ Perspectives :

Ces 3 actions se poursuivront en 2014 :

- renouvellement du dispositif "coupons sports"
- dynamique de l'opération "Culture zàtous"
- "Parcours vacances" avec une nouvelle demande de 20 bourses pour 2014. A développer, des ateliers thématiques : budget et santé en lien avec la préparation au départ.





Fiche 7
Aides financières, budget

▶ Contexte - Problématique :

Le marché de d'emploi caractérisé par une hausse des offres de courte durée engendre des situations économiques individuelles ou familiales précaires. Beaucoup de jeunes sont sans revenu ou ont des ressources faibles fluctuantes et incertaines.
Difficile dans ces conditions parfois de s'investir efficacement dans une recherche d'emploi ou une formation.

▶ Objectifs :

- Former les jeunes à la gestion de leur budget.
- Les aider ponctuellement dans leur projet et besoins via des aides financières.

▶ Moyens :

Des fonds existent, alimentés par l'Etat et/ou les collectivités régionales, départementales et locales.
Plusieurs dispositifs sont mis à disposition de la Mission Locale et/ou de ses partenaires pour délivrer des aides ponctuelles aux jeunes.
Il s'agit :

- du FLAJ : Fonds Local d'Aide aux Jeunes (Conseil général/communes)
- du FIPJ : Fonds d'Insertion Pour les Jeunes (Etat)
- de l'allocation CIVIS (Etat)
- du Chèque Mobilité (Conseil Régional)
- des aides ANI Jeunes (Accord National Interprofessionnel/Fonds de Sécurisation des Parcours Professionnels)
- autres tel que les aides au permis de Pôle Emploi, aides du Conseil Général délivrées par la Maison du Département, pécule accordé aux jeunes hébergés au CHRS, aides en nature par les associations caritatives,...

A) le Fonds Local d'Aide aux Jeunes (FLAJ)

Outil essentiel pour aider le jeune à lever des obstacles sur son parcours social et professionnel, ce fonds est constitué de dotation du Conseil Général abondé par les communes. La Mission Locale et le CCAS de Dinan en assurent la gestion pour le territoire, par convention avec le Conseil Général.

En 2013, **423 demandes** individuelles de jeunes (366 en 2012, soit **+20 %**) ont été étudiées lors de **24 commissions pluridisciplinaires.**
96,2 % de l'ensemble des demandes ont débouché sur une **réponse favorable**.
Le nombre de bénéficiaires en 2013 s'élève à 241 (+11 % /2012)-(Un jeune aidé plusieurs fois n'est compté qu'une fois).
85 % des dossiers ont été instruits par la **Mission Locale**, les 15 % restants par les animateurs du FJT et les assistantes sociales.
Les demandeurs sont majoritairement des hommes (55 %) et célibataires (83 %)soit 6 % de plus par rapport à l'an dernier.

Le montant moyen de l'aide accordée par bénéficiaire est de 217,12€ (215,48€ en 2012)

Les aides FLAJ ont répondu à des demandes liées essentiellement :

- à la subsistance 58,2 % (dont ¼ en cours de formation)
- au transport 21,4 % (dont 1/3 en cours de formation)

A noter **27** aides accordées liées au **permis** (soit **12 de moins** qu'en 2012).
La répartition des demandes sur l'année 2013 fait apparaître un **pic en Février, Mars, Avril et Novembre, Décembre.**
Un tiers des bénéficiaires en 2013 était en logement autonome. 5% était en revanche sans logement.

Le budget alloué au FLAJ en 2013 pour les aides individuelles a été intégralement attribué.
La nouvelle augmentation des demandes liées à la subsistance (+5%) illustre à quel point la situation des jeunes peut être

précaire. Le FLAJ est en effet sollicité à plusieurs reprises comme “roue de secours” pour permettre aux jeunes de poursuivre de façon un peu plus sereine leurs démarches professionnelles ou de formation. Le montant plafonné à 500 € maximum par an est le même depuis plus de 10 ans.
Le FLAJ de par sa souplesse et sa réactivité reste toutefois un dispositif précieux d’autant plus lorsque la solidarité familiale est inexistante. Au-delà des aides individuelles, le fonds d’aide aux jeunes a permis de soutenir et développer des actions collectives menées par la Mission Locale et l’association Steredenn.
En 2013, les actions “Allons voir ailleurs “, “Santé”, “Permis citoyen”, “Vivre l’Europe”, “Faut que ça bouge”, “théâtre social”, ont pu être réalisées (cf. chapitres “Mobilité” et “Santé”).

B) Nouveau : aide emplois d’avenir

Le conseil général a mis en place fin 2013 une nouvelle aide dont l’objectif est de lever les freins périphériques pour l’accès et le maintien en poste des jeunes en emploi d’avenir. Elle est sollicitée dans les 3 premiers mois du contrat. La demande est étudiée en commission FLAJ avec les partenaires.
En 2013, 11 jeunes en ont bénéficié, pour une moyenne de 449 €/jeune. Elle répond en priorité à des besoins liés à la mobilité (finaliser un permis, réparer un véhicule), à l’achat de vêtements de travail, voire à la garde d’enfants.

C) Le Fonds d’Insertion Pour les Jeunes (FIPJ)

Il a été mis en place en 2005, en parallèle du Contrat d’Insertion dans la Vie Sociale (CIVIS). Il s’agit de fonds d’Etat destinés à couvrir des besoins non pris en charge par les autres dispositifs existants.

Objectifs : sécuriser les parcours des jeunes, lever les freins.

En 2013 :
- aides au code de la route
- aides aux leçons de conduite
- allocation pour les mineurs
- aides aux déplacements locaux
- aide de soutien psychologique.

Au total, **69 jeunes** ont été aidés avec un montant de **4 412 €** soit en moyenne **64 €** par jeune.
En 2012, 69 jeunes ont été aidés avec 5 533 €
En 2011, 167 jeunes ont été aidés avec 13 467 €

D) L’allocation CIVIS

Sur l’année 2013, 938 demandes d’aide ont été soliscitées pour 271 jeunes. Le montant total versé a été de 69 750 euros (pour 80 865 euros en 2012). En moyenne, l’aide versée a été de 74 euros par demande contre 114 euros l’année passée. Une situation qui est la résultante d’une baisse de plus de 11 000 euros de l’enveloppe globale ! La Mission Locale pour garantir une certaine équité entre les jeunes a pris comme décision de réduire fortement l’allocation CIVIS pour tous les jeunes vivant encore chez leurs parents.
Le montant annuel de l’aide attribuée par jeune a été de 257 euros en moyenne (381€ par jeune en 2012). Cela représente une baisse de plus de 120 euros par jeune sur l’année.

E) Le Chèque Mobilité du Conseil Régional

Depuis 1997, le Conseil Régional de Bretagne a mis en place le Chèque Mobilité. Cette aide permet aux jeunes qui partent du bassin d’emploi pour un premier emploi, une formation ou un stage en entreprise d’être soutenu financièrement et ainsi de faciliter la réalisation de leur projet.
Le montant maximum est de 150 €. Mais l’aide est individualisée en fonction de la demande du jeune, de son lieu de déplacement, ainsi que de la durée. Un jeune peut avoir 20 € pour répondre à une demande très précise et ponctuelle.

En 2013 :
122 jeunes ont bénéficié du chèque mobilité : 53 filles et 59 garçons (94 jeunes en 2012)
Le montant moyen accordé a été de **135 € par jeune**. (170 € en 2012)

Le montant total accordé : 16 500 € dont
- **14 255 €** pour le déplacement
- **2 070 €** pour l'hébergement
- **175 €** pour l'accès au permis de conduire

Lieux de déplacement :
- Côtes d'Armor : **46**
- Ille-et-Vilaine **44**
- Morbihan : **5**
- Finistère : **4**
- Hors Bretagne :............... **28**
- Etranger : **3**

Cette aide est précieuse pour les jeunes. Elle favorise la mobilité géographique des personnes. Sa souplesse de gestion représente un confort certain pour les conseillers de la Mission Locale. Les jeunes qui hésitaient à partir ont pu faire ce choix grâce à ce soutien financier.
On constate depuis quelques années des départs vers l'étranger. La mobilité reste majoritairement sur le département d'origine (22) et sur le département limitrophe (35).

F) Les aides ANI Jeunes

Demandées par la Mission Locale ou ses partenaires ; elles sont ponctuelles et très aléatoires. La Mission Locale ne dispose pas de statistiques sur ces aides. Ces aides n'existent plus au 1/4/2014.

G) Les aides en nature

La Mission Locale a mission d'informer sur l'existant et peut accompagner des jeunes dans leurs démarches vers ces associations.
Un nouveau service a vu le jour à Dinan en 2012 : il s'agit de l'épicerie sociale mise en place par la section locale de Croix Rouge.

H) La gestion de budget

Le travail sur la gestion du budget a pour objectif de proposer une méthode concrète de gestion (outil "Compte Sur Moi" / logiciel informatique) pour mieux maîtriser son budget, mieux appréhender La réalité et tendre vers une autonomie financière.
Ce travail se fait sous forme d'ateliers dans les organismes de formation ou de rendez-vous individuel à la Mission Locale.
Un partenariat étroit existe avec les centres de formation et l'ABIEG (Association des Bénévoles des Industries Electriques et Gazières), pour les questions plus pointues d'économies d'énergie.
Les jeunes concernés sont impliqués dans une réflexion sur le budget :
- C'est quoi un budget ? Des charges fixes ? Le "Reste à vivre" ?
- Peut-on faire des économies d'énergie ?
- Comment peut-on faire une gestion relationnelle des dépenses à partir du "reste à vivre" ?

64 jeunes ont participé à cette réflexion sur le budget.
- 3 ateliers ont eu lieu dans les centres de formation qui ont concernés 17 jeunes.
- Des ateliers "Mission Locale" ont été proposés : 5 jeunes y ont participé. Il est difficile de proposer aux jeunes qui ne sont pas en formation de participer à des ateliers sans lien direct avec le projet professionnel ou la recherche d'emploi.
- 13 Rendez vous individuels ont eu lieu dans l'année qui ont concerné 12 jeunes.
- 30 Jeunes des centres de formation (CLPS, ADELA, AREP) ont participé au temps fort "Maîtrise de l'énergie" des 19-20-21 février 2013 organisé par le Centre Social.

La Mission Locale souhaite poursuivre l'action en 2014 :
- en proposant un travail sur le budget aux jeunes en centre de formation selon leur besoin,
- en incitant à un travail sur le budget pour les jeunes qui ont des demandes d'aide financière et lors de changement de vie important (fin de formation qualifiante, accès à un logement autonome ...),
- en faisant perdurer le lien avec les partenaires du territoire et en créant de nouveaux partenariats avec les centres de formation.

I) La maîtrise de l'énergie

L'action multi partenariale initiée en 2002 par le Centre Social a pour objectif de contribuer à la formation des relais sur le territoire et de sensibiliser à maîtrise de l'énergie les personnes en formation (scolaires, stagiaires ...) et le tout public.
Les objectifs sont :

- de faire baisser les consommations d'énergies (électricité, gaz, chauffage et eau) pour permettre à chacun de faire des économies.
- et permettre une approche des énergies renouvelables et du développement durable.

Cette année, le temps fort des 19, 20 et 21 février 2013 a pu proposer à un public de 224 personnes (dont 30 jeunes en formation) :

- un atelier filière bois (SCIC énergie renouvelable), avec présentation des éco matériaux (de la SCIC ECLIS)
- un atelier eau/électricité de l'ABIEG
- un atelier "Tri des déchets" mis en place par le CLCU et la CODI (avec la mallette pédagogique du service CODI "Tri des déchets"
- le bar à eau (comparatif de différentes eaux)
- la maison "écosphère" de l'association familles rurales et mallettes de jeux pour les enfants
- l'espace Info Energie (explication sur les veilles électrique et utilisation de Wattmètre)
- la maquette de maison économie (prêter par l'ADEME St Brieuc)
- des infos d'EDF Pôle Solidarité sur le tarif social
- des ateliers spécifiques enfants
- un quizz construit et "mis en pratique" par des élèves du lycée Dominique Savio.

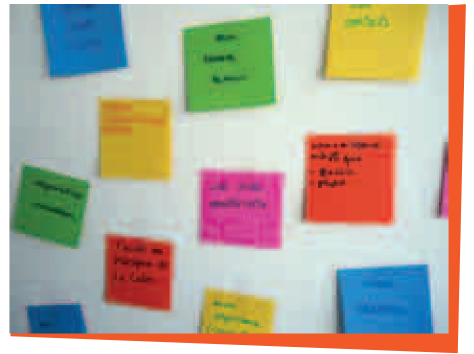


CONCLUSION

L'octroi d'aides financières a pris de l'ampleur ces dernières années car la situation des jeunes se précarise. Une majorité vit en dessous du seuil de pauvreté.
Cette relation liée à l'argent induit parfois des biais, voire des disfonctionnement et nécessite :

- une information objective sur les droits et les devoirs de chacun
- une mise à jour continuelle de l'information par les consultations afin de répondre au mieux aux besoins repérés.

Malgré ces différentes aides qui sont toutes aléatoires, limités et conditionnées, la précarité demeure car seul le travail à plein temps permet de sortir les personnes d'une situation financières difficile.
La "garantie jeune" semble avoir pour objectif de sortir ces jeunes de cette situation. Une expérimentation est en cours en Bretagne. En fonction des résultats elle sera peut être mise en place en 2015 pour l'insertion du public jeune.



Fiche 8
Contribuer à la dynamique du territoire

▶ Problématique :

Les missions de l'association ne s'arrêtent pas, et bien au contraire, à l'accueil et l'accompagnement du public.
Pouvoir répondre aux besoins de celui-ci et contribuer au développement du territoire nécessite de s'investir dans une mission continue de veille, d'analyse et de perspectives, et ce avec les différents acteurs en charge des politiques jeunesse et insertion.

▶ Cadre d'action :

A) Un investissement fort dans les instances et temps forts

L'investissement au sein d'instances de gouvernance et d'animation contribue aux missions essentielles de l'association en matière de veille sur les besoins et de construction d'actions adaptées et innovantes.
De ce fait, la Mission Locale contribue au développement social et local du territoire.

Quelques exemples d'instances dans lesquelles la Mission Locale s'est impliquée en 2013 :

- Service Public de l'Emploi Local et Départemental, animé par le Préfet et le sous-préfet,
- Maison de la Formation Professionnelle, animée par la Région,
- travaux de définition du Pacte Local pour l'Insertion et de la nouvelle politique jeunesse, pilotés par le Conseil Général,
- instances du Pays, Conseil de Développement, LEADER,
- nouveau réseau MISACO lié à la prévention du suicide,
- groupe partenaires du guide d'accès aux droits du Centre social,
- comités Rempart'enaires,
- CEPR, avec une co-animation d'atelier lors de l'assemblée générale,
- comité technique clauses sociales,
- Centre de Ressources à l'International,
- **plateforme de lutte contre le décrochage.** Aux côtés du CIO (pilote de la plate-forme), la Mission Locale a assuré l'analyse et le suivi de deux "vagues" de jeunes décrocheurs identifiés : recherche auprès d'une dizaine de partenaires de la situation des jeunes suite à leur décrochage scolaire (PIJ, éducation spécialisée, CFA, Pôle emploi, écoles...), et mise en œuvre d'une sensibilisation des jeunes non-connus afin qu'ils engagent un rapprochement avec une structure d'accompagnement. Soit environ 10 jeunes in fine sur 2 fois 150 repérés.

Cet investissement est aussi un levier pour faire mieux connaître la Mission Locale auprès de ses partenaires et indirectement pour accroître l'accessibilité du public.

Quelques exemples de temps forts dans lesquels la Mission Locale s'est impliquée en 2013 :

- **petit déjeuner entreprises** emplois d'avenir et contrats de génération en sous-préfecture,
- a**nimation de stands et/ou ateliers :**
  - **aux portes ouvertes du CFA à Aucaleuc**
  - **au forum associatif de la CODI** (promotion particulière des coupons sport)
  - **à Revel'stages 2013**, suite à la contribution au montage de l'action sur fin 2011 et 2012
  - **au salon Explor'emploi** à Saint Brieuc, porté par le Conseil général
- participation aux **débats citoyens** et jury de **Pass'engagement**, portés par le Conseil Général, (voir fiche 7)
- co-construction et animation d'actions telles que **"Métiers en tout genre"**, **"d'Europe et d'Armor"** et la nouvelle action **"Faut que ça bouge"** (voir fiche 7)
- animation lors des assises de l'insertion et mise en œuvre du **Pacte Local de l'Insertion**
- etc...



B) Avec les communes et communautés de communes, des échanges spécifiques

2013 a été une année particulièrement riche en temps d'échanges avec les collectivités.
En complément des liens quotidiens développés lors des temps de permanences :

- **52 temps de travail avec les référents communaux** (pour 43 en 2012).
  L'objectif est de favoriser la diffusion de l'information sur les communes, aider au repérage et à la sensibilisation des jeunes, et échanger avec l'équipe technique sur les spécificités locales de l'accompagnement technique Mission Locale. 1 à 2 personnes sont désignées en qualité de "référents de la Mission Locale" au sein de chaque mairie (secrétaire ou élu). Tous ont été sollicités. Les rencontres ont eu lieu sous un format individuel ou collectif entre juin et novembre.
- **une intervention lors de 4 conseils municipaux** avec une présentation de l'action Mission Locale et un zoom sur les emplois d'avenir.
- **une convention de partenariat** avec la nouvelle communauté de communes de Plancoët/Plélan
- **30 communes** rencontrées à l'occasion de la co-présentation des emplois d'avenir avec les services de l'Etat et du Centre de Gestion,
- **plus de 300 temps** de prospection/montage/signature/suivi en emplois d'avenir.

C) Des outils de communication

Une mise à plat engagée en 2012 des modes de communication a permis de déployer de nouveaux outils, dont :

- la page Facebook, actualisée à minima 2 fois par semaine : 189 fans au 31/12/2013,
- le site internet : 102 messages (pour 25 en 2012),
- les 3 numéros annuels de la gazette diffusée à 250 partenaires (mairies, employeurs...),
- des plaquettes jeunes, entreprises, parrainage,
- un extrait de la plaquette jeune proposé à chacune des collectivités pour son bulletin,
- de nombreux articles de presse, un reportage France 3, des temps forts type petit déjeuner d'entreprises, et ce dans le cadre de la mise en œuvre des emplois d'avenir,
- l'importance de solliciter régulièrement les jeunes.

Quelques effets :

- un intérêt croissant des jeunes pour les actions collectives en interne,
- des relances par voie électronique de la part de jeunes, notamment par ceux qui ne peuvent pas ou plus assumer des frais téléphoniques et se déplacer,
- des entreprises qui nous orientent des jeunes, nous interpellent pour des offres...
- de nouveaux parrains et bénévoles sur des sujets tels que la mobilité et la santé.

► Orientations 2014 :



La Mission Locale poursuit son implication dans les différentes instances de veille, ingénierie et animation de projets du territoire.
Par ailleurs, la Mission Locale reste convaincue de l'importance d'une intervention de proximité auprès des jeunes et partenaires sur les territoires.
La proximité favorise l'engagement et la tenue de l'accompagnement pour les jeunes les moins mobiles et mobilisés dans la dynamique de recherche d'emploi/formation. Elle favorise aussi des liens de confiance et la mise en œuvre de projet co-construits avec les partenaires économiques et sociaux, publics et privés.

En 2014, de grands enjeux dans ce sens :

- une mobilisation intensive dans les travaux du Conseil de Développement sur la jeunesse et la mobilité,
- organiser les permanences au plus près du lieu de vie des jeunes et réguler en fonction des besoins et expérimenter un nouveau point sur Plélan le Petit,

Et surtout

- en lien avec les élections municipales : sensibiliser les nouveaux élus et relancer la dynamique "référents communaux",
- accompagner le déménagement rue Gambetta et sa promotion auprès des publics et partenaires





4e partie
Fonctionnement de la Mission Locale

Instances et équipe

La Mission Locale du Pays de Dinan est régie par la loi de 1901.
Créée en 1990 sur l'initiative des communes, elle est dirigée par un conseil d'administration de 47 membres répartis en 6 collèges, renouvelés pour part en 2011.

	C.A.	BUREAU
COLLEGE DES ELUS *(Mandat au titre duquel ils siègent)*		
Maire / Conseiller Municipal	20	5
Conseiller Général	2	2
Conseiller Régional	2	1
TOTAL DU COLLEGE	**24**	**8**
COLLEGE DES PARTENAIRES ECONOMIQUES ET SOCIAUX		
Chambres Consulaires	6	1
Représentants salariés	6	1
TOTAL DU COLLEGE	**12**	**2**
COLLEGE DES ASSOCIATIONS		
La Chamaille	1	1
Steredenn	2	0
TOTAL DU COLLEGE	**2**	**1**
COLLEGE DES ADMINISTRATIONS		
• Service public de l'emploi		
Pôle Emploi	1	1
D.I.R.E.C.C.T.E.	1	0
• Education Nationale		
C.I.O.	1	1
• Autres services de l'Etat		
P.J.J.	1	0
Sous Préfecture	1	0
Direction Départementale aux Droits des Femmes	1	0
TOTAL DU COLLEGE	**6**	**2**
COLLEGE DES ORGANISMES SOCIAUX		
C.P.A.M.	1	0
M.S.A	1	1
TOTAL DU COLLEGE	**2**	**1**
COLLEGE DES PERSONNES QUALIFIEES ET AUTRES MEMBRES		
1 à 5 membres	2	2
TOTAL DU COLLEGE	**1**	**1**
TOTAL DES MEMBRES	**47**	**15**

L'équipe technique de la Mission Locale

Organigramme au 15/4/2014

Conseil d'Administration

Président : André CALISTRI

Pole animation, documentation, communication

Chargées d'animation, documentation
Morgane SANTIER

Direction

Directrice
Pascale JOLY

Directrice adjointe
Brigitte LESSARD (1)

Pole administratif et financier

Responsable administrative et financière
Isabelle AVELINE

Assistantes administratives
Sylviane HOURDIN *Nathalie JAMES*

Pole technique

Conseillers généralistes en insertion sociale et professionnelle
Marie GARDET
Chantal ROUPENEL
Fabrice RESTIF

Chargées de Projet
Natalie FAVREAU (1)
Véronique LECOQ (1)

Conseillers emploi et relations employeurs
Mathilde BERGER
Sylvie BARIOU
Stéphane GALLAIS
Valérie JOSSE



Rapport social et financier

Rapport social année 2013

Effectif salarié sur l'année	2012	2013
Salariés	**14**	**15**
Femmes	12	13
Hommes	2	2
Equivalent Temps Plein (ETP)	**13,82**	**14,89**
CDI ETP	12,54	13,87
CDD ETP	1,28	1,02
% budget	**80,65**	**80,62**
Age moyen	**43**	**44**
Moyenne d'ancienneté (en années)	**10**	**11**

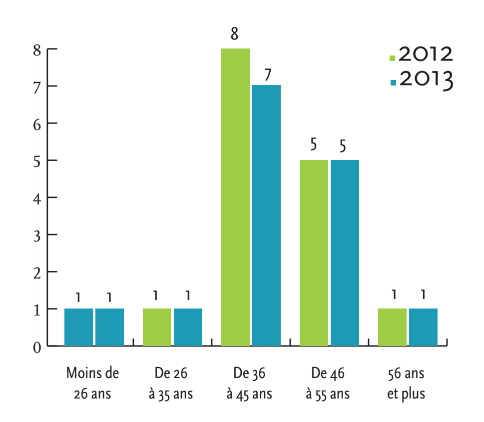
politique sociale :

• Adhésion à une mutuelle pour tous les salariés avec prise en charge à 50 % par l'employeur.

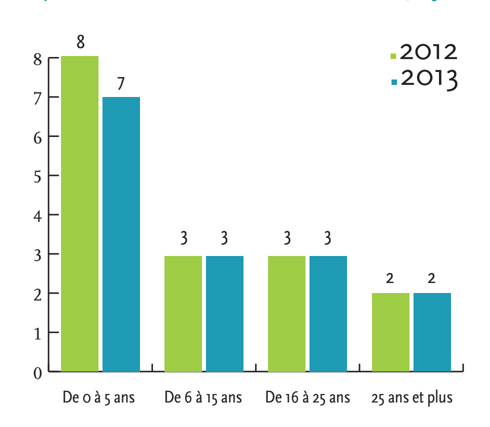
• Cotisation à une caisse de retraite complémentaire pour tous les salariés.

• Chèques déjeuners d'une valeur de 6 € dont 50% à la charge du salarié.

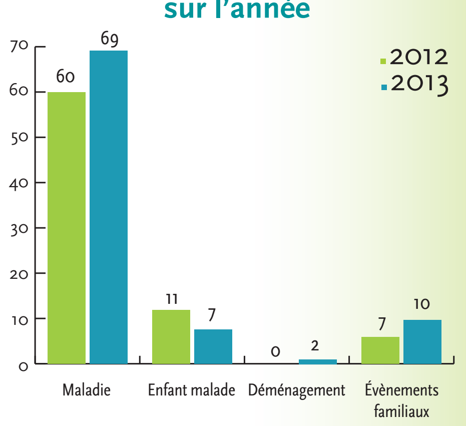
Pyramide des âges au 31/12



Pyramide de l'ancienneté au 31/12



Absentéisme Mission Locale sur l'année



Répartition par emploi-repère des salarié(e)s sur l'année

	2012		2013	
	ETP	%	ETP	%
Gestion				
Assistant(e) administratif(ve)	1,94	21 %	1,94	20 %
Responsable administrative et financière	1		1	
Information communication				
Chargé(e) d'animation, documentation et animation	1,06	8 %	1,06	8 %
Insertion sociale et professionnelle				
Conseiller(ère) de niveau 1	1,13	58 %	1,18	60 %
Conseiller(ère) de niveau 2	4,94		4,94	
Chargé(e) de projet	2		2	
Encadrement				
Directrice adjointe	0,75	13 %	0,83	12 %
Directrice	1		1	

Autres personnels ou stagiaires en 2013 :

1 agent d'entretien salariée de Horizon emploi (1h30 5 jours/semaine).
1 stagiaire en licence professionnelle Economie Sociale : 3 jours en observation.
1 stagiaire en formation de conseiller en insertion professionnelle est en stage d'application pour 13 semaines depuis le 16 décembre.
1 service volontaire européen 2 jours par semaine en lien avec Steredenn.

Plan de formation Mission Locale

Axe	Intitulé de l'action de formation	participant	Réalisé 2013 en jour
Accompagnement des parcours d'insertion	Les nouveaux outils de communication utilisés par les jeunes	Chargée de projet et assistantes administratives	3
	Genres, formation, orientation, travail des identités sexuées	Conseillère insertion	5
	Repérage de la crise suicidaire sur le Pays de Dinan (réseau MISACO)	Conseiller emploi/relations entreprises	6
	L'accueil de personnes en situation de handicap psychique	Conseillère insertion	1
	L'analyse transactionnelle et la mobilisation du jeune	Conseiller emploi/relation entreprises et conseillère insertion	6
	Le rapport à l'argent	Conseillères insertion et Directrice adjointe	6
Développement d'actions pour favoriser l'accès à l'emploi	Améliorer les TRE : principes de base et évolutions	Conseillère emploi/relations entreprises + la chargée de documentation	6
	Améliorer ses connaissances des dispositifs de formation destinées aux salariés	Conseillères emploi/relations entreprises	6
	Améliorer ses connaissances sur les formations destinées aux jeunes en emploi d'avenir dans la fonction publique	Conseiller emploi/relations entreprises	1
	logiciel Parcours 3 - Module entreprise	Assistante administrative	0,5
	Dématérialisation de la gestion des emplois d'avenir	Directrice et responsable administrative et financière	1
	Développer sa fonction de conseil auprès des entreprises	Conseilleres emploi/relations entreprises	1
	Savoir repérer et analyser les compétences	Conseiller emploi/relations entreprises	6
Ingénierie de projet et animation locale au service de l'insertion professionnelle et sociale des jeunes	Maîtriser les règles des écrits administratifs	Assistante administrative	2
Axe transversal	Culture commune	Conseiller insertion	2
	Formation DUDE	Conseiller emploi/relation entreprises	0,5
	Formation au PSC1 (Prévention et secours civiques)	Conseillère emploi/relations entreprises et une assistante administrative	3
	La fonction Tutorale	Directrice adjointe et Chargée de projet	4
	Formation sur logiciel de gestion de rendez vous	Tous les salariés de la structure	4
	Perfectionnement législation sociale et administration de la paye	Responsable administrative et financière	3
	Management des personnes et des équipes	Directrice	8
	Séminaire d'intégration de la promotion de l'institut du Service Civique	Chargée de documentation	8,5
	Déontologie professionnelle et respect de la vie privée	conseiller insertion	4
TOTAL			83

Compte de résultat au 31/12/2013

CHARGES	
ACHATS	10 001
SERVICES EXTERIEURS	40 797
AUTRES SERVICES EXTERIEURS	49 115
IMPOTS, TAXES ET VERSEMENTS ASSIMILES	46 228
CHARGES DE PERSONNEL	596 482
AUTRES CHARGES DE GESTION	3 567
CHARGES EXCEPTIONNELLES	100
DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS ET PROVISIONS	8 726
TOTAL DES COMPTES DE CHARGES	755 016
Report des ressources non utilisées Emploi Avenir	13 232
Report des ressources non utilisées CAQ	6 773
Report des ressources non utilisées ANI	10 360
Report des ressources non utilisées FLAJ	1 000
RÉSULTAT DE L'EXERCICE (Excédent)	4 043
TOTAL COMPTE DE RESULTAT	790 424

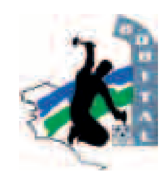
PRODUITS	
PRESTATIONS DE SERVICES	2 473
SUBV D'EXPLOITATION EN ACTIVITE PRINCIPALE	667 623
SUBVENTIONS LIEES AUX ACTIVITES SPECIFIQUES	83 528
FONDS GERES POUR COMPTES D'AUTRUI (FAJ, Aide mobilité...)	5 325
AUTRES PRODUITS DE GESTION	0
PRODUITS FINANCIERS	2 361
PRODUITS EXCEPTIONNELS	1 231
REPRISES SUR AMORTISSEMENTS ET PROVISIONS	11 370
TRANSFERTS DE CHARGES (dont cpam, asp, prévoyance)	13 366
TOTAL DES COMPTES DE PRODUITS	787 277
Engagement à réaliser des exercices antérieurs ANI	3 147
RESULTAT DE L'EXERCICE (Déficit)	0
TOTAL GENERAL DU COMPTE DE RESULTAT	790 424

Nos partenaires financiers 2013

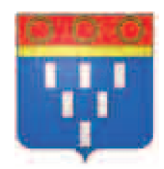


C. C. Arguenon Hunaudaye


Aucaleuc

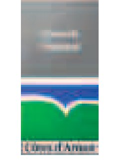

Bobital


Brusvily


Calorguen



Caulnes

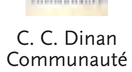

Conseil Général



Conseil Regional

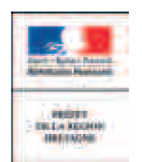


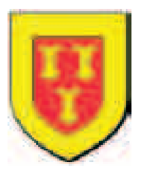
Dinan

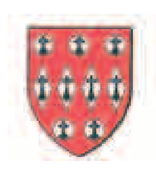
C. C. Dinan Communauté


C. C. Duguesclin


État


Guenroc

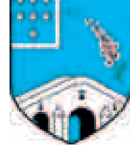

Guité

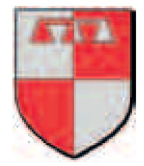

Hénensal


La Bouillie



Lancieux


Lanvallay


La Vicomté sur Rance


Léhon



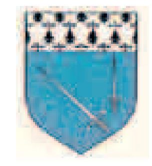
C. C. Pays de Matignon



C. C. Plancoët Plélan



Plessix-Balisson


Pleudihen



Ploubalay



Plumaudan

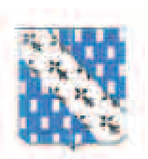

Plumaugat

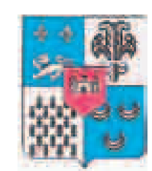


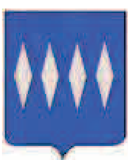
Pôle Emploi


Quévert


C. C. Rance-Frémur


Saint-Carné


Saint-Hélen


Saint-Jouan-de-l'isle


Saint-Samson



Trégon

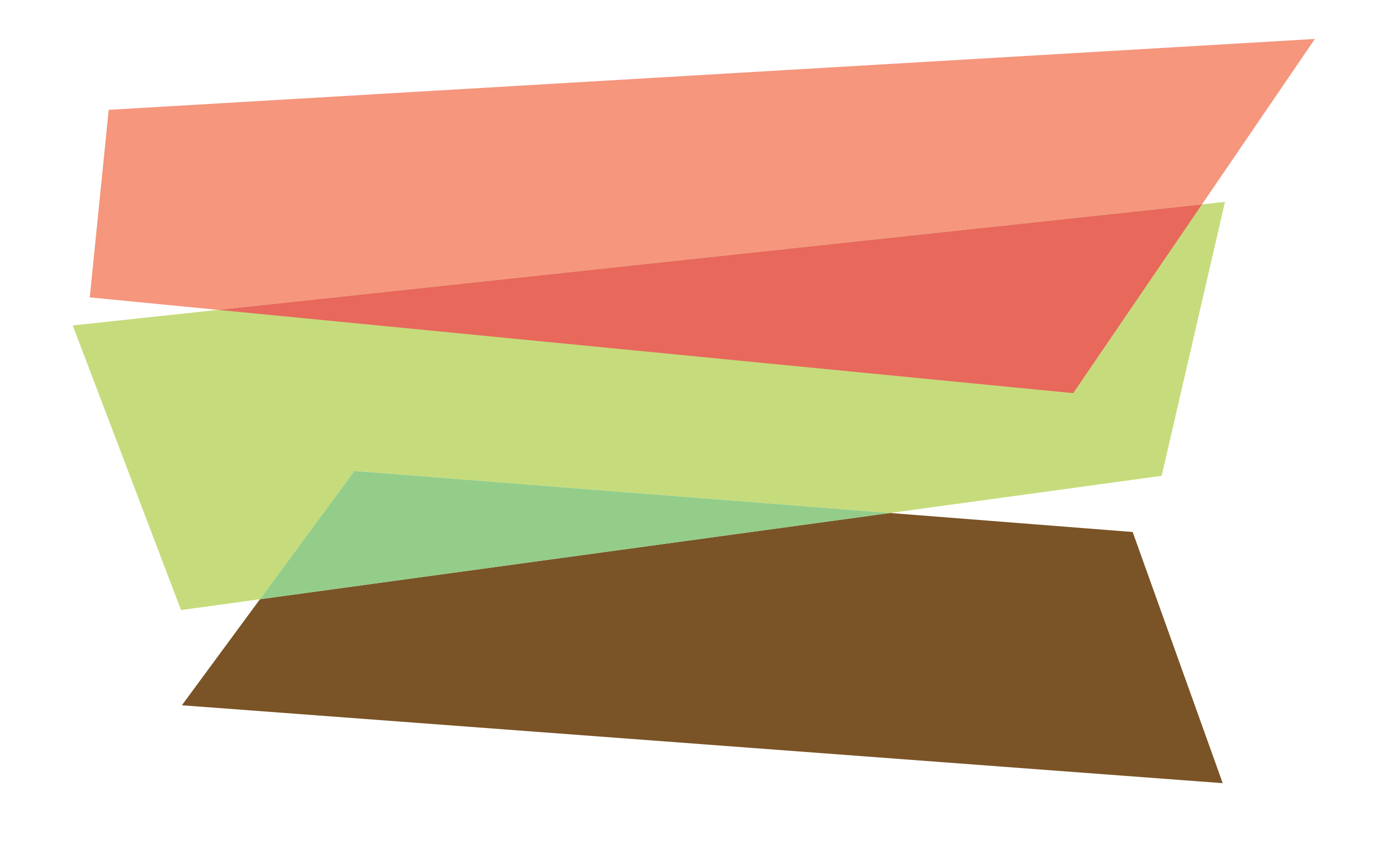

Trélivan


Vildé Guingalan


Taden


Trévron

Notes





Mission Locale du Pays de Dinan
5, rue Gambetta - 22100 DINAN / Tél. : 02 96 85 32 67
mldinan@mldinan.fr / www.missionlocale-paysdedinan.fr
www.facebook.com/MissionLocaleduPaysdeDinan

Conception Caractères Graphic 02 96 85 19 14